

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
ГБОУ СОШ с. Васильевка
Протокол № 14 от 26.05.2025 г.
Председатель _____
Совета /С.В.Хопова/

ПРИНЯТО

Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Васильевка
Протокол № 8 от 28.05.2025 г.
Председатель Совета _____
/В А Салеев/

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 45/2 от 28.05.2025 г.
Директор ГБОУ СОШ
с. Васильевка
_____ /С.В.Хопова/

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 8 августа 2024 года, распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», а также Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 1.2. Данное Положение об организации наставничества в школе определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.
- 1.3. Под наставничеством в общеобразовательной организации понимают разновидность индивидуальной учебно-воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой не имеют опыта работы.
- 1.4. Наставничество в школе выполняет роль систематической индивидуальной работы педагогического работника, имеющего опыт, по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Таким образом, молодой специалист приобретает знания в предметной специализации и применяет методики обучения и воспитания обучающихся в общеобразовательной организации.
- 1.5. Наставничество в образовательной организации руководствуется:
 - 1.5.1. ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»;
 - 1.5.2. Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 1.5.3. настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.

2. Основные термины программы наставничества

- 2.1. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества — способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. 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".

- 2.5. Наставник — участник программы организации наставничества в общеобразовательной организации, 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.
- 2.6. Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

3. Цель и задачи наставничества в школе

- 3.1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
- 3.2. Основными задачами наставничества являются:
- 3.2.1. разработка и реализация мероприятий маршрута реализации целевой модели наставничества;
 - 3.2.2. разработка и реализация программ наставничества;
 - 3.2.3. привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества в школе;
 - 3.2.4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
 - 3.2.5. осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
 - 3.2.6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
 - 3.2.7. формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
 - 3.2.8. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности.
- 3.3. В соответствии с целью и задачами определяются следующие методы наставничества:
- 3.3.1. интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
 - 3.3.2. проблемный и проектный;
 - 3.3.3. мастер-класс;
 - 3.3.4. демонстрация действий и поведения;
 - 3.3.5. наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
 - 3.3.6. анализ практических ситуаций.

4. Организация программы наставничества в общеобразовательной организации

- 4.1. Наставничество в школе осуществляется на основании приказа директора общеобразовательной организации.
- 4.2. Руководство деятельностью наставников организует заместитель директора по учебно-воспитательной работе и руководитель Методического объединения, в которых реализуется наставничество.
- 4.3. Руководитель Методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы,

- стаж педагогической деятельности не менее трех лет по данному предмету.
- 4.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.
- 4.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях Методического объединения, согласовываются с директором школы или заместителем директора по УВР и утверждаются на заседании педагогического совета.
- 4.6. Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического объединения приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.
- 4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:
- 4.7.1. впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в общеобразовательных организациях;
- 4.7.2. выпускниками очных высших и средних специальных учебных организаций, прибывшими в образовательную организацию по распределению;
- 4.7.3. выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- 4.7.4. педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- 4.7.5. педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).
- 4.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:
- 4.8.1. увольнения наставника;
- 4.8.2. перевода на другую работу наставника;
- 4.8.3. привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- 4.8.4. психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- 4.8.5. письменного заявления наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).
- 4.9. Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Рефлексивный
Задачи	Определить сформированности профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность молодого учителя проектировании своего дальнейшего профессионального роста, совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным

		ВУЗе	развитием
Формы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, коллективная, групповая
Средства и методы	Диагностика, посещение наставником уроков Молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические, мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

5. Результаты реализации программы наставничества в форме «Педагог — молодой специалист»

5.1. Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

5.1.1. оценка качества процесса реализации наставничества;

5.1.2. оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.

5.3. Высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов показывает уровень результата реализации программы наставничества в общеобразовательной организации.

5.4. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

5.4.1. повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

5.4.2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в общеобразовательной организации;

5.4.3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;

5.4.4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

5.4.5. рост числа материалов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

5.5. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится

наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Права и обязанности наставника в образовательной организации

6.1. Наставник обязан:

- 6.1.1. составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества индивидуальный план обучения на год (далее работа планируется на каждый учебный год) с учетом уровня интеллектуального развития наставляемого, педагогической, методической и профессиональной его подготовки по предмету, давать конкретные задания, контролировать их выполнение;
- 6.1.2. содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов общеобразовательной организации;
- 6.1.3. оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений;
- 6.1.4. выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в педагогической деятельности;
- 6.1.5. в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно;
- 6.1.6. передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- 6.1.7. быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения;
- 6.1.8. проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков;
- 6.1.9. периодически докладывать директору школы о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления;
- 6.1.10. составлять и предоставлять директору анализ итогов выполнения индивидуального плана обучения.

6.2. Наставник имеет право:

- 6.2.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- 6.2.2. Вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;
- 6.2.3. осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;
- 6.2.4. контролировать условия труда наставляемого.

7. Права и обязанности наставляемого в образовательной организации

7.1. Наставляемый обязан:

- 7.1.1. Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- 7.1.2. выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- 7.1.3. внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- 7.1.4. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- 7.1.5. проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

7.2. Наставляемый имеет право:

- 7.2.1. вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- 7.2.2. пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- 7.2.3. в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью

- по профессиональным вопросам;
- 7.2.4. при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к директору школы о замене наставника.
- 8. Контроль работы наставника в образовательной организации**
- 8.1. Организация работы наставника и контроль его деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 8.2. Заместитель директора по УВР обязан:
- 8.2.1. представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
 - 8.2.2. создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
 - 8.2.3. посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
 - 8.2.4. организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
 - 8.2.5. изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в общеобразовательной организации;
 - 8.2.6. определить меры поощрения наставников.
- 9. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами**
- 9.1. Работу с молодыми педагогами регламентируют следующие документы:
- 9.1.1. настоящее Положение об организации наставничества в школе;
 - 9.1.2. индивидуальный (внутришкольный) план работы наставника на год;
 - 9.1.3. приказ директора школы об организации наставничества;
 - 9.1.4. протоколы заседаний Методического объединения, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - 9.1.5. отчеты наставников, молодых педагогов;
 - 9.1.6. отчет по результативности работы с молодыми специалистами.
- 10. Заключительные положения**
- 10.1. Настоящее Положение об организации наставничества в школе является нормативным локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимается на Педагогическом Совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.
- 10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. данного Положения.
- 10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

ПРИНЯТО с учетом мнения:

Совета Родителей, Протокол № 7 от 28.05.2025 г

Совета обучающихся, Протокол № 8 от 28.05.2025 г

ТИПОВАЯ ПРОГРАММА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

(ФИО сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество)

(должность)

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Отметка о выполнении
Раздел I. Ознакомление с ОО и его структурой			
1.			
...			
Раздел II. Изучение личности работника, его социально-бытовых условий			
1.			
...			
Раздел III. Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения			
1.			
...			
Раздел IV. Изучение нравственных и профессионально-этических основ работы ОО			
1.			
...			
Раздел V. Изучение особенностей организации деятельности ОО, исполнения должностных обязанностей			
1.			
...			
Раздел VI. Ознакомление с порядком и особенностями ведения документов			
1.			
...			
Раздел VII. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных трудностей			
1.			
...			
Раздел VIII. Выполнение обязанностей в занимаемой должности, поручений, индивидуальных заданий и т.д.			
1.			
...			

Наставник:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) "___"
 _____ 20____ г.

Согласовано:

Руководитель МО:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) "___"
 _____ 20____ г.

Ознакомлен:

Сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) " ____ " ____
 ____ 20 ____ г.

Приложение N2

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

 (ФИО сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество)

 (должность)

№	Перечень мероприятий	Форма обучения	Ответственный	Сроки
1-й этап. Базовое обучение				
1.	Вводное занятие: знакомство с ОО и его структурой. Ознакомительное собеседование с руководителями МО, основными нормами и правилами, средствами коммуникации и т.п.	Занятие	Руководитель МО	1-я неделя работы
2.	Изучение структуры отрасли, основных целей, функций и задач ОО	Самостоятельно	Руководитель МО, наставник	1-й месяц работы
3.	Изучение нормативных правовых актов	Самостоятельно	Наставник	В период наставничества
4.	Изучение организационно-распорядительных документов, регламентирующих порядок исполнения должностных обязанностей в занимаемой должности	Самостоятельно	Наставник	1 месяц работы
5.	Система оплаты труда, морального и материального стимулирования, меры социального и материального обеспечения работников ОО	Занятие	Руководитель МО	1-й месяц работы
2-й этап. Исполнение обязанностей по занимаемой должности				
6.	Представление коллективу Учреждения. Знакомство с работниками коллектива, с существующими в ОО традициями и особенностями	Собрание, совещание	Заместитель директора	1-й день работы
7.	Определение рабочего места и его материально-техническое обеспечение. Закрепление имущества, оргтехники и средств связи. Инструктаж о мерах пожарной безопасности, по охране труда	Инструктаж	Руководитель МО	1-й день работы
8.	Самостоятельное исполнение работником должностных обязанностей под руководством наставника	Помощь	Наставник	В период наставничества
9.	Систематический контроль исполнения работником должностных обязанностей и процесса его профессионального становления	Контроль, помощь	Руководитель МО, наставник	В период наставничества
3-й этап. Оценка по итогам наставнической работы				
10.	Оценка профессиональных знаний работника (собеседование)	Собеседование, заслушивание	Руководитель МО	За 10 рабочих дней до окончания срока наставничества
11.	Подготовка заключения об итогах наставничества	Отчет	Наставник	За 8 дней до окончания срока наставничества

12.	Согласование, утверждение отчета об итогах наставничества, ознакомление с ним работника. Представление отчета об итогах наставничества директору ОО	Отчет	Наставник	За 7 дней до окончания срока наставничества
-----	---	-------	-----------	---

Наставник:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) " ____ " ____
 ____ 20 ____ г.

Согласовано:

Руководитель МО:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) " ____ " ____
 ____ 20 ____ г.

Ознакомлен:

Сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) " ____ " ____
 ____ 20 ____ г.

Приложение N3

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

 (ФИО сотрудника, в отношении которого осуществляется наставничество)

 (должность)

Период наставничества: с ____ 20__ г. по ____ 20__ г.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых должностных обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Руководитель МО:

_____/_____
 (подпись) (расшифровка
 подписи) " ____ " ____

_____20_____г.

Ознакомлен:

Наставник:

_____/_____
(подпись) (расшифровка
подписи) "___"
_____20_____г.

Ознакомлен:

Сотрудник, в отношении которого осуществляется наставничество:

_____/_____
(подпись) (расшифровка
подписи) "___"
_____20_____г.

Приложение N4

ЗАКЛЮЧЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТАХ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Фамилия, имя, отчество (при наличии) наставника:
2. Фамилия, имя, отчество (при наличии) сотрудника, в отношении которого осуществлялось наставничество:
3. Период наставничества: с _____20__г. по _____20__г.
4. Информация о результатах наставничества:
а) сотрудник изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности: б) сотрудник выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания: в) сотруднику следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):
г) сотруднику следует дополнительно изучить следующие вопросы:
5. Определение профессионального потенциала сотрудника и рекомендации по его профессиональному развитию:
6. Дополнительная информация сотруднику, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполняется при необходимости):

Отметка об ознакомлении сотрудника,
которого осуществлялось наставничество, с выводами наставника __
/_____ (подпись) (расшифровка подписи)
"___" _____20__
_____г.

Наставник _____
(должность) _____
в отношении _____/_____