

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа с. Девлезеркино
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Принято педагогическим советом
Протокол № 3 от 12.01.2026г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ с. Девлезеркино
Приказ № 62-од от 12.01.2026

Е.А. Белов

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в структурном подразделении детском саду «Теремок» ГБОУ СОШ с. Девлезеркино

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в структурном подразделении детском саду «Теремок» ГБОУ СОШ с. Девлезеркино (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», 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.
- 2.6. Правовой основой института наставничества в образовательном учреждении являются

- Устав ГБОУ СОШ с. Девлезеркино.
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утв. распоряжением правительства РФ от 21 мая 2025г. № 1264-р
- настоящее Положение.

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в СП ДС «Теремок» 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 русского 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 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 индивидуальной форме ("наставник - наставляемый").

4.3. В СП ДС «Теремок» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», заместитель руководителя – педагог), по отношению к наставнику. 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.

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. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более трех подшефных.
- 4.8. Обязанности наставника:
- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных и локальных нормативных актов, Устава учреждения;
 - 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 СП ДС «Теремок», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
 - подводить итоги наставнической программы.
- 4.9. Права наставника:
- вносить на рассмотрение администрации учреждения 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 наставничества;
 - получать психологическое сопровождение;
 - участвовать в дошкольных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 4.10. Обязанности наставляемого:

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

4.10. Права наставляемого:

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

4.11. Механизмы мотивации и поощрения наставников:

- мероприятия по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на дошкольном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- представление лучших наставников к награждению;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития СП ДС «Теремок».

5. Организация наставничества

5.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор по приказу директора ОУ.

5.3. Реализация наставничества происходит с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.4. Наставляемыми могут быть педагоги:

молодые специалисты, выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывших в дошкольное образовательное учреждение по распределению, или выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;

впервые принятые воспитатели (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;

воспитатели, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

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.

5.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

5.7. Наставничество реализуется в индивидуальной форме ("наставник - наставляемый").

- 5.8. Формирование наставнических пар осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ОУ.
- 5.9. 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.
- 5.10. Замена наставника производится приказом директора в случаях:
- увольнения наставника;
 - перевода на другую работу подшефного или наставника;
 - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
 - психологической несовместимости наставника и подшефного.
- 5.11. Показателями оценки эффективности работы наставнику является выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом уровне.
- 5.12. Для мотивации деятельности наставнику устанавливается надбавка к заработной плате из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения. За успешную многолетнюю работу наставник отмечается директором ОУ по действующей системе поощрения.