

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 филиале дополнительного  
образования «Лидер» ГБОУ СОШ с. Девлезеркино**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в филиале дополнительного образования «Лидер» 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 ФДО «Лидер» 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 русских 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 ФДО «Лидер» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «методист – 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 ФДО «Лидер», 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 окружных, 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 окружных, 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;
- 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 ФДО «Лидер».

### **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 образовательное учреждение дополнительного образования по распределению, или выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях дополнительного образования;

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

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.