

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ,  
ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА  
АДМИНИСТРАЦИИ КОЗУЛЬСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПРИКАЗ**

«09» февраля 2023 г.

п.г.т. Козулька

№ 35-осн

О утверждении положения  
о наставничестве

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Положением об управлении образования опеки и попечительства администрации Козульского района, организационной структурой управления образования,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о наставничестве в системе образования Козульского района согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования,  
опеки и попечительства



А.Р. Косарев



Приложение  
к приказу Управления образования  
от 09.02.2023 г. № 35-осн

## Положение о наставничестве в системе образования Козульского района

### Общие положения

Положение о наставничестве в системе образования Козульского района (далее соответственно - Положение, муниципальная система образования) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ (ст. 10), региональной целевой моделью наставничества, утвержденной приказом МОКК от 30.11.2020 № 590-11-05 и направлено на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности наставников в муниципальной системе образования.

Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего и дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Козульского района.

Задачи:

улучшить показатели образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;

создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в профессии;

создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной деятельности участников.

В данном положении используются понятия:

наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из



числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

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 наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

### **Организационная структура наставничества**

1. Внедрение механизмов наставничества требует разработки Положения о наставничестве, Программ(ы) наставничества, локальных нормативных актов, регламентирующих организацию наставничества на муниципальном уровне, в образовательной организации.

Структура Положения о наставничестве включает:

описание форм наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника;

критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте



образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

2. Куратором наставнических программ может выступать сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программе наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя управления образования Козульского района, руководителем образовательной организации.

Функции куратора в муниципалитете могут выполняться специалистами управления образования.

Функции куратора в общеобразовательной организации могут выполняться заместителем директора по УВР, школьным психологом, педагогом - организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия: разрабатывает программу наставничества в организации; обеспечивает запуск программы наставничества;

формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);

отбирает наставников для реализации программы наставничества;

организует обучение наставников;

формирует наставнические пары, организует их работу;

организует обратную связь и финальное мероприятие программы;

формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

3. Наставниками могут выступать административные и педагогические работники образовательных организаций, обучающиеся 6-11 классов, работодатель/профессионал.

За каждым наставником закрепляется определённое направление деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому осуществляет наставничество.

Наставник выполняет функции наставничества в отношении наставляемых, работающих в любой образовательной организации, расположенной на территории муниципального образования, и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей.

4. Наставники могут объединиться в сообщество наставников, создать Совет наставников, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом осуществления наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы.



## **Содержание и порядок организации деятельности наставников**

Наставничество осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

Временные рамки наставничества определяются программой наставничества исходя из заданной проблемы.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Наставничество осуществляется в направлениях: наставничество обучающихся в общеобразовательных организациях; педагогическое наставничество;

наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

1. Программы по наставничеству обучающихся в общеобразовательных организациях могут быть направлены на решение проблем:

низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;

конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;

низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;

падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия перспектив будущего и качественной поддержки;

проблемы адаптации в учебном коллективе;

психоэмоциональные затруднения, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ;

другие.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17 лет.

Наставником является участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышения квалификации) по программам наставничества.



Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

координирует работу наставников - обучающихся;

сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы;

проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся - школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;

организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;

заполняет дневник наблюдений за ходом реализации программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

Возможные виды программ наставничества и формы взаимодействия:

«Педагог-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и педагогов образовательной организации, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Студент-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и учреждения высшего или среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими

и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества для обучающихся в общеобразовательных организациях:

включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;

организация профессиональных проб и профессиональной деятельности;

организация ролевых игр/ситуаций;

организация совместного кейса;

организация совместного выполнения поручения.

Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;

решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);

уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;

рост процента обучающихся, вовлеченных в социально значимую деятельность;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;

улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

## 2. Педагогическое наставничество

Программы по педагогическому наставничеству могут быть направлены на решение проблем педагогов:

трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей (коммуникативной, методической, общих метапредметных компетентностей, психологических);

отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Наставляемым в педагогическом наставничестве является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Как правило наставниками назначаются педагогические работники обладающие следующими профессиональными и личностными качествами: имеют высшее образование, опыт работы не менее 10 лет, высшую\ первую квалификационную категорию, преемственность образовательных результатов детей при переходе из класса в класс (для предметника), соответствие детских образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур годовым отметками и их высокий уровень (для предметника). Дополнительно



учитываются наличие опыта работы в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство школьными или районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности (участники ГПРО, региональных площадок на территории муниципалитета). *Личностные качества:* наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность.

Наставник выполняет следующие действия:

выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;

наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;

оформляет профиль наставляемого, оценивает путем наблюдения за его деятельностью уровень профессиональных компетенций;

разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества;

сопровождает наставляемого в программе;

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть: «Новичок-мастер» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков

(организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

«Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;

«Опытный предметник-неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Наставник имеет право:

осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;

требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника; принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и



дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника.

Наставляемый имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации; участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством о смене наставника.

Наставляемый обязан:

знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности образовательной организации, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Положительным результатом педагогического наставничества может быть:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

### 3. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

Программы в этом направлении могут быть направлены на решение проблем:

ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;

отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора



траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;  
отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного стартапа»;  
проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах;  
конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;  
низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;  
высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;  
другие.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися организации дополнительного образования возможны формы взаимодействия:

«Педагог-ученик»

«Ученик-ученик»

«Студент-ученик»

«Работодатель/профессионал-ученик».

Возможные виды программ:

программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;

программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

Результатом успешной реализации программы наставничества в данном направлении может являться:

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Стимулирование кураторов и наставников.

Система мотивации состоит из:

уровня постановки задач, когда наставнику озвучивается проблема, которую требуется решить.

самостоятельности, когда наставник сам выбирает шаги, которые необходимо предпринять, и сам определяет промежуточные результаты, по которым можно будет отследить решение проблемы.



материальной мотивации, которая может быть связана с результатами наставляемых. Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации. Поэтому в целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении по возможности устанавливается либо ежемесячная надбавка к заработной плате, либо единовременная выплата по результатам работы. Размер надбавки может изменяться в соответствии с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

нематериального стимулирования:

поощрение грамотами, благодарностями;

популяризация роли наставника среди образовательных и общественных организаций, размещение информации о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого на сайтах УО, ОО, СМИ;

конкурс Лучшего Наставника;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

получение дополнительных дней к отпуску;

иные преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка: качества реализуемой программы наставничества;

эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется управлением образования, образовательной организацией, реализующей программу наставничества.

Начальник методического отдела

Э.И. Шилова