

Утверждено
Директор
М.Ю.Кунц
Приказ №525-д от 12.09.2025

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ГБОУ ЛИЦЕЙ №533
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «МАЛАЯ ОХТА»
КРАСНОГРАВДЕСКОГО РАЙОНА
в 2025 -2026 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников и обучающихся в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Санкт-Петербурга» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере труда, образования, и наставничества:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)
- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025), ст. 351.8. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда;
- пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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»
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»)
- совместным письмом Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № 657 о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования;
- распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга;

1.2. Положение о программе наставничества ГБОУ лицей №533 (далее – Программа) является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы.

1.3. Программа является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации Целевой модели, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации Целевой модели, роли участников на каждом из них.

1.4. Цель программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в ГБОУ лицей №533. Программа должна обеспечивать планируемые результаты внедрения целевой модели исходя из выявленных дефицитов образовательного процесса ГБОУ лицей №533.

Задачи программы:

- сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям ГБОУ лицей №533У;

- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков; -описать механизмы участников программы.

1.5. Программа выполняет следующие функции: - фиксирует решение педагогического коллектива при согласовании с сообществом лица по применению Целевой модели для решения стоящих перед организацией образовательных задач. - является ориентиром для выполнения с учетом психолого-педагогического контекста в каждом тандеме/группе «наставник-наставляемый».

1.6. Программа принимается на заседании педагогического совета ГБОУ лицей №533, по возможности согласовывается с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления), утверждается директором.

1.7. Решение о внесении изменений в программу рассматривается и принимается на педагогическом совете ГБОУ лицей №533, утверждается директором.

1.8. Администрация ГБОУ лицей №533 осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом внутришкольного контроля.

2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении лицея № 533 «Образовательный комплекс «Малая Охта» Красногвардейского района Санкт-Петербурга»- реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, развитию личностных качеств и профессионального самоопределения обучающихся.

2.2 Задачи программы

-сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям ГБОУ лицей №533У; - определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков;

-описать механизмы участников программы

- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;

- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью.

2.3. Наставничество реализуется в следующих формах: индивидуальное наставничество, групповое наставничество , реверсивное наставничество, «наставник - наставляемый»: («педагог – педагог», «директор лицея 533 – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог», «обучающийся-обучающийся», «студент- обучающийся», «работодатель-обучающийся», «педагог-обучающийся»); коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников - наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

2.4 Виды наставничества в ОУ:

1.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.

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

3.Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда 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. 4. Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда 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.

5. 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»). 6. Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда 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.

7. Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид 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.

8. Наставничество «студент-ученик», где классным руководителям покомкают выпускники профильных классов как наставники для обучающихся при участии в турнирах и олимпиадах

9. наставничество в НТО для обучающихся, которые являются победителями и призерами олимпиады НТО.

10 наставничество в рамках сетевого взаимодействия

11. наставничество в кружках и межвузовских программах.

3. Организация системы (целевой модели) наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа руководителя ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

3.2 Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

3.3 Содержание, сроки и форма выполнения работы наставника указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

3.4 Директор ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательного учреждения :

- издает локальные акты ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» Красногвардейского района Санкт-Петербурга;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп; - способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников. досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

3.5 Куратор реализации персонализированных программ наставничества:

- назначается руководителем в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю для утверждения группы наставников и наставляемых среди педагогов и обучающихся;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества в «в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

- ведет персонифицированный учет) наставников и наставляемых,

- формирует банк практик наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно участниками практики;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников в рамках обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, а также на стажировочных площадках и в базовых образовательных учреждениях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества; - осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- организует совместно с руководителем в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждении;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта», оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества; - фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

- участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников

3.6. Информации о реализации наставничества размещается на официальном сайте в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

На сайте размещаются федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества; лучшие практики наставничества по итогам реализации персонализированных программ наставничества в ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта»

4.Права и обязанности наставника

4.1 Ознакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

4.2 Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» с их согласия;

4.3 Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий;

4.4. Досрочно отказаться от осуществления наставничества.

4.5 Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта» при осуществлении наставнической деятельности;

4.6 Находиться во взаимодействии со всеми структурами ГБОУ Лицей №533 Образовательный комплекс «Малая Охта», осуществляющими работу с наставляемым;

5. Права и обязанности наставляемого.

5.1. Права наставляемого:

-систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников и обучающихся ;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с направлением наставничества

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников и обучающихся.

5.2. Обязанности наставляемого:

-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- выполнять указания и рекомендации наставника; - устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

-получать обратную связь и проводить самоанализ достижений.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям: - профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; - у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2 Сформированные на добровольной основе, по поручению руководителя на основании письменного согласия работником с непосредственным участием куратора,

наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам); - по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7.3. Стимулирование работы наставника. В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации наставнику производится выплата за период наставничества, размер которой указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. Критерии экспертной оценки Программы

Для экспертной оценки Программы используются следующие критерии:

- 1) Соответствие методологии Целевой модели.
- 2) Актуальность (учтен контекст реальных проблем образовательного процесса в образовательном учреждении данного периода).
- 3) Реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов).
- 4) Проработанность.
- 5) Контролируемость (наличие ясных показателей).
- 6) Публичность (наличие механизмов информирования участников)
- 7) Культура оформления Программы