



РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО (с изменениями и дополнениями) Протокол Управляющего совета МБОУ «Котовская школа-детский сад» № <u>1</u> от <u>12.01.2026</u> г.	РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО (с изменениями и дополнениями) Протокол Педагогического совета МБОУ «Котовская школа- детский сад» № <u>1</u> от <u>12.01.2026</u> г.	УТВЕРЖДЕНО Директор МБОУ «Котовская школа-детский сад» Котовская средняя Е. А. Якимович Общеобразовательная школа-детский сад Приказ № <u>12.01.26</u> г. РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ ОГРН 1149102169072 ИНН 9106004361
--	---	--

Положение системе (целевой модели) наставничества МБОУ «Котовская школа-детский сад»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Котовская школа-детский сад» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 N 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»;
- Распоряжением Минпросвещения России 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»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657);

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который

развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная персонализированная программа (от 2 недель до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон (Приложение 1).

1.3. Основными принципами системы (целевой модели) наставничества являются:

1) принцип научности предполагает применение научно-обоснованных

методик и технологий в сфере наставничества;

2) 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;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) 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;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников и обучающихся, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

– содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов и обучающихся путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов и обучающихся в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

– оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы и виды наставничества

3.1. В МБОУ «Котовская школа-детский сад» реализуются следующие формы наставничества:

«педагог – педагог»,

«руководитель образовательной организации – педагог»,

«студент - студент»,

«работодатель – студент».

3.2. Применение форм наставничества определяется в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.3. В МБОУ «Котовская школа-детский сад» применяются следующие виды наставничества:

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.

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

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайнсообщества, тематические интернет-порталы и др. Данный вид наставничества 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.

Краткосрочное (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.

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.

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.

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»).

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4. Организация системы (целевой модели) наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ «Котовская школа-детский сад»

4.2. Информация о запуске проекта «Наставничество – эффективная технология обучения» и о программе наставничества доводится до сведения всех педагогических работников на педагогическом совете.

4.3. Куратор, отвечающий за реализацию Системы (целевой модели) наставничества и проекта «Наставничество – эффективная технология обучения», назначается приказом директора из числа заместителей директора.

В задачи куратора входит сбор информации о наставниках и наставляемых, работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4. База наставников и наставляемых формируется на основе информации о потребностях педагогов и обучающихся.

4.5. Педагогический работник, обучающийся, работодатель назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МБОУ «Котовская школа-детский сад» При необходимости заключается Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым

4.6. Наставник разрабатывает персонализированную программу наставничества (Приложение 2) в рамках организации работы наставнической пары/группы на основании Программы наставничества МБОУ «Котовская школа-детский сад»

4.7. Программа наставничества МБОУ «Котовская школа-детский сад» утверждается приказом директора МБОУ «Котовская школа-детский сад» на один учебный год.

4.8. 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 инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

4.9. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможна корректировка содержания персонализированной программы наставничества (например, плана мероприятий).

4.10. По завершении персонализированной программы наставничества проводится оценка качества ее реализации (Приложение).

4.11. Наставляемыми могут быть студенты:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- нуждающиеся в помощи в области профессионального самоопределения.

4.12. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными педагогическими технологиями, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями.

4.13. Наставниками могут быть:

– студенты, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах, а также в вопросах профессионального самоопределения;

– педагоги и специалисты, заинтересованные в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

– сотрудники предприятий и успешные предприниматели, заинтересованные в подготовке будущих кадров и имеющие потребность передать свой профессиональный опыт.

4.14. Наставничество может устанавливаться продолжительностью от 2 недель до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых

5.1. 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.

5.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых, пары (группы) утверждаются приказом директора МБОУ «Котовская школа-детский сад»

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1. Проведение мероприятий по популяризации роли наставника

6.2. Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года».

6.3. Материальное поощрение наставника.

6.4. Объявление благодарности.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБОУ «Котовская школа-детский сад» и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

**ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

Анкета для наставляемого

Наставник	
Наставляемый	
Сроки реализации персонализированной программы наставничества	

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5
Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5
Оцените качество обратной связи от наставника по результатам совместной работы	1	2	3	4	5
Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Все ли мероприятия персонализированной программы наставничества были выполнены? Если нет, то укажите, какие мероприятия не были выполнены.
3. Сколько времени обычно длилось Ваше взаимодействие с наставником (мин./день)?
4. Хотели бы Вы работать со своим наставником дальше? [да/нет]
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]
6. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
7. Общее впечатление об участии в программе наставничества

Анкета для наставника

Наставник	
Наставляемый	
Сроки реализации персонализированной программы наставничества	

1. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 - самый низший балл, а 5 - самый высокий:

Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5
Насколько удалось удовлетворить потребности наставляемого?	1	2	3	4	5
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

2. Все ли мероприятия персонализированной программы наставничества были выполнены?

Если нет, то укажите, какие мероприятия не были выполнены.

3. Вносились ли изменения в персонализированную программу наставничества? Если да, укажите причину.

4. Что особенно ценно для Вас было в программе?

5. Что бы Вы изменили в программе наставничества?

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

8. Общее впечатление об участии в программе наставничества