

1.1. Настоящее Положение о Целевой модели наставничества (далее – Положение) в МБОУ «СОШ № 64» разработано с учетом требований, следующих правовых и нормативных документов.

### 1. Общие положения

#### о Целевой модели наставничества

##### Положение

#### о Целевой модели наставничества

ПОЛОЖЕНИЕ  
№ 56 от 01-05

Муниципальное бюджетное  
образовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная  
школа №64» г. Розного  
(МБОУ «СОШ №64» г. Розного)  
Мерни г. Розного  
Департамент образования



И.Жамал

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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 обучающимися»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказа Министра образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» №904-п от 30.07.2021 г.
- приказа Министерства образования и науки ЧР «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в Чеченской Республике» № 28-п от 14.01.2022 г.

- приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» № 748-п от 23.06.2022 г.
- Методические рекомендации института развития образования Чеченской Республики «Реализация целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» от 30.06.2022 г.
- приказа Департамента образования и науки Чеченской Республики «Об реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Прохного» № 255/08-58 от 26.08.2022 г.
- Устава МБОУ «СОШ № 64» г. Прохного

и определяет порядок организации наставничества в МБОУ «СОШ № 64» г. Прохного

### 1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставничества в образовательной организации;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

### 1.3. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:

- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться своим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- руководитель МБОУ «СОШ № 64» г. Прохного
- куратор наставничества в МБОУ «СОШ № 64» г. Прохного – сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;

- родители (законные представители) обучающихся;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

## 2. Цель и задачи наставничества, планируемые результаты программы наставничества

- 2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБОУ «СОШ № 64» г. Троицка в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

## 2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ «СОШ № 64» г. Троицка и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- разработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальной развитию;

### 2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставника;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимобогащающих отношений начинающих начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

### 3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества МБОУ «СОШ № 64» г. Розного

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут руководитель МБОУ «СОШ № 64» г. Розного, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

3.3. Наставничество осуществляется в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, выявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ «СОШ № 64» г. Розного
- педагогические работники, выявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и иных организаций, организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм

собственности, изысканиях готовности принять участие в реализации программы наставничества

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.5. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимо с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.7. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.8. Этапы наставнической деятельности в МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого осуществляются в соответствии с Дорожной картой внедрения программы наставничества и включаются в себя семь этапов:

- этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- этап 2. Формирование базы наставляемых;
- этап 3. Формирование базы наставников;
- этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- этап 7. Завершение программы наставничества.

3.8.1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества образовательной организации.

3.8.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база данных наставляемых. На данном этапе собираются:

- согласие на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия;
- согласие на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности (их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.8.3. На третьем этапе организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

3.8.4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база данных наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставников может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

3.8.5. В рамках пятого этапа происходит приращение наставников к наставляемым, формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов развития.

3.8.6. На шестом этапе проводится текучая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.

3.8.7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3.9. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества на сайте МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого в разделе «Наставничества» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- нормативные правовые документы и локальные акты, регулирующие реализацию программы наставничества;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества образовательной организации;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках инициативы программы наставничества;

- лучшие наставнические практики;
- шаблоны и формы документов.

#### 4. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопроводжающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги и психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменению и дополнению в документы МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого, сопроводжающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководителей МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

#### 5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальные планы развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его

## 6. Целевая и объективность наставляемого

плана развития

- причинами личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального мотивированного задания о сложении обязанностей наставника по обращению к руководителю МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого района; за организационно-методической поддержкой;
- дополнении в документацию и инструкторские указания программы обращения к куратору с предложениями по внесению изменений и принятию участия в оценке качества программы наставничества;
- консультировании мероприятий;
- формах наставничества «Учитель – учитель» и иных оценочных или в составе комиссии принимать участие в аттестации наставляемого (для требовать выполнения индивидуального плана развития);
- индивидуальным планом развития;
- своевременности выполнения заданий, проектов, определенных выработать формы и методы контроля деятельности наставляемого и «СОШ № 64» г. Троицкого, в том числе с деятельностью наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ реализации программы наставничества;
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с

## 5.2. Наставник имеет право:

- для осуществления наставничества в отношении обучающегося.
- в случае если он не является сотрудником лицей, предоставлять справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставничества в МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого.
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБОУ необходимости корректировать его поведение;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- своевременно реагировать на проявления неадекватности наставляемого; нестандартных ситуациях;
- числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в рациональным приемом и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее эффективным приемам и современным методам работы или поведения;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности плана развития, выбора методов наставничества деятельности;
- выполнения, обсуждения и (при необходимости) корректировки индивидуального наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их соответствия с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий;
- выполнение, оценивать фактический результат осуществления



## 6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать позитивные навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется МБОУ «СОШ № 64» г. Розного с программой наставничества МБОУ «СОШ № 64» г. Розного

## 6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБОУ «СОШ № 64» г. Розного нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставничества деятельности в МБОУ «СОШ № 64» г. Розного

## 7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

7.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка влияния программ на всех участников.

7.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программой качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программой наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных показателей между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

7.4. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в освоение образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов обучающихся с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Этап включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- разницы между навыками участников программы, уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации методов обучения на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

7.5. Мониторинг проводится курсором два раза за период наставничества: промежуточные и итоговые.

## 8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в МБОУ «СОШ № 64» г. Троицкого показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя лицез к следующим видам поощрения:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

<ul style="list-style-type: none"> <li>• активный обучающийся уровня среднего общего образования, обучающийся по программам и</li> <li>• организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;</li> <li>• победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;</li> </ul>	<p>«Ученик – Ученик»</p>
<p>Критерии</p>	<p>Форма наставничества</p>

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

наставников выделены.

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий

### Критерии отбора/выдвижения наставников

Приложение 1  
к Положению о программе наставничества,

8.3. Руководство МБОУ «СОШ № 64» г. Розного вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды наставничества и повышения его эффективности.

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ «СОШ № 64» г. Розного

- размещение информации (например, фотографии, документов о поощрении, документов о достижениях, наставничества и др.) на сайте и страницах личной социальной сети;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);</li> <li>• возможный участник Всероссийских детских олимпиад образовательных организаций или объединений</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (публикации в научных журналах, конференциях, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</li> <li>• педагог, склонный к активной общественной работе, локальный участник педагогического и/или школьного сообщества образовательной организации;</li> <li>• обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</li> </ul>	<p>«Учитель – учитель»</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды;</li> <li>• участник образовательных, спортивных, творческих проектов;</li> <li>• участвующий и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим;</li> <li>• образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности</li> </ul>	<p>«Студент – ученик»</p>