АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА

ПРИКАЗ

«01» сентября 2020 г. № 281 -о/д

Невинномысск

О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования города Невинномысска

В целях достижения плановых показателей региональных проектов «Успех каждого ребенка в Ставропольском крае» и «Современная школа Ставропольского края» национального проекта «Образование», на основании распоряжения Министерства просвещения 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 между обучающимися», п р и к а з ы в а ю :

1. МБУ «Центр развития образования» (Овсянникова Е.И.):

1.1. Организовать внедрение методологии (целевой модели) наставничества обучающихся общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее целевая модель наставничества), утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145;

1.2. Организовать взаимодействие с региональным наставническим центром;

1.3. Обеспечить информационную поддержку целевой модели наставничества в образовательных организациях города Невинномысска;

1.4. Довести данный приказ до сведения руководителей образовательных организаций, организаций дополнительного образования.

2. Руководителям образовательных организаций:

2.1. В срок до 10.09.2020 утвердить распорядительным актом:

- Положение о целевой модели наставничества согласно приложению 1,
- ответственных лиц за внедрение целевой модели наставничества,
- дорожную карту внедрения целевой модели наставничества согласно приложению 2.

2.2. Организовать внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации с привлечением педагогических работников и обучающихся в соответствии с Показателями эффективности внедрения целевой модели наставничества согласно приложению 3.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела общего и дополнительного образования управления образования Е.И. Тулиеву.

Начальник управления образования
администрации г. Невинномысска А.В. Пушкарская

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления образования
администрации города Невинномысска
от 01.09.2020 года № 281-о/д

Положение о наставничестве в образовательных организациях города Невинномысска

1 .Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № 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».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2.Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформально взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества (ученик, молодой учитель), 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.

2.5. Наставник - участник программы наставничества (ученик, учитель), имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора учебно-воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора образовательной организации. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется

директором образовательной организации, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

проявившие выдающиеся способности;

демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

с ограниченными возможностями здоровья;

попавшие в трудную жизненную ситуацию;

имеющие проблемы с поведением;

не принимающие участие в жизни образовательной организации, отстраненных от коллектива.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

молодые специалисты;

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.

4.6. Наставниками могут быть:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

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

родители обучающихся - активные участники родительских советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора образовательной

организации.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик - ученик», «Обучающийся – обучающийся», «Учитель - учитель» «Педагог – педагог». Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик», «Обучающийся – обучающийся», «Учитель - учитель» «Педагог – педагог» на педагогическом совете и родительском совете.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.

Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и

определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение.

8.5. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в конкурсах наставничества различных уровней.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.4. Создание на сайте образовательной организации специальной рубрики "Наши наставники"; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации и города.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

приказ управления образования администрации города Невинномысска о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества в образовательной организации;

дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;

протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Приложение 2
УТВЕРЖДЕН
приказом управления образования
администрации города Невинномысска
от 01.09.2020 года № 281-о/д

Дорожная карта внедрения (целевой модели) наставничества в образовательных организациях города Невинномысска

№	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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»	Сентябрь 2020	ЦРО, руководители образовательных организаций
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1.Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества 2.Разработка и утверждение положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества 4.Издание приказа назначение куратора внедрения целевой модели наставничества	Сентябрь 2020	ЦРО, руководители образовательных организаций
		Выбор форм и программ наставничества исходя из	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве	Сентябрь 2020	ЦРО, руководители образовательных организаций

		потребностей	Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества	Сентябрь 2020	ЦРО, руководители образовательных организаций
			Составление плана работы (дорожной карты) по следующим формам наставничества: «Ученик - ученик», «Обучающийся – обучающийся», «Учитель - учитель» «Педагог – педагог»	Сентябрь 2020	ЦРО, руководители образовательных организаций
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование через раздел «Наставничество» на сайтах образовательных организаций 5. Информирование внешней среды.	Сентябрь 2020	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников направлений наставничества и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования, родители. 4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы,	Сентябрь 2020	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

			рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.		
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь 2020	Куратор целевой модели наставничества
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь 2020	Куратор целевой модели наставничества, ЦРО
			Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды	Сентябрь 2020	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества, ЦРО
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Проведение анализа базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы	Сентябрь 2020	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Сентябрь 2020	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества, ЦРО
			Организация и проведение обучающих семинаров для наставников	В течение года	ЦРО, кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
5	Формирование	Отбор наставников	1. Проведение анализа заполненных анкет	Октябрь	Кураторы

	наставнических пар, групп	и наставляемых	потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары, группы.	2020г	образовательных организаций целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар, групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	Октябрь 2020 г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Октябрь 2020 г	Наставники
			Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника	Октябрь 2020 г	Педагоги-психологи образовательных организаций
6	Организация и осуществление работы наставнических пар, групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи	2020 -2021 уч. год	Наставники

			наставника и наставляемого		
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Январь 2021	ЦРО, кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
7	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества (1 раз в квартал)	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.	Май 2021	ЦРО, кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	1. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Вручение Благодарственных писем партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Май 2021	ЦРО, кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			1. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах образовательных организаций, организаций-партнеров. 2. Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара " 3. Проведение городского конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "	Май 2021 Сентябрь 2021	ЦРО, кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

Приложение 3

УТВЕРЖДЕН
приказом управления образования
администрации города Невинномысска
от 01.09.2020 года № 281-о/д

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)*	10	20	40	60	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации)*	2	4	6	8	10
Доля учителей (педагогов) - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей (педагогов) - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей (педагогов) - молодых специалистов работающих в образовательной организации)*	10	20	40	60	70

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательных организациях города Невинномысска)*	50	60	70	80	90
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательных организациях города Невинномысска)*	50	60	70	80	90

Приложение 4
УТВЕРЖДЕНА
приказом управления образования
администрации города Невинномысска
от 01.09.2020 года № 281-о/д

База данных образовательной организации

_____

по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях города Невинномысска

Форма № 1. Куратор целевой модели наставничества

№	ФИО (полностью)	Должность	Телефон	Электронная почта	Приказ о назначении	Ссылка на страницу сайта ОО

Форма № 2. Сведения об участниках целевой модели наставничества «ученик - ученик», «обучающийся - обучающийся»

№	ФИО (полностью) наставника	Класс (группа)	Контактный телефон	Критерии отбора (компетенции)	ФИО (полностью) наставляемого	Класс (группа)	Контактный телефон	Направление наставничества (н-р, социализация, повышение мастерства и т.д.)

Форма № 3. Сведения об участниках целевой модели наставничества «учитель - учитель», «педагог - педагог»

№	ФИО (полностью) наставника	Должность	Контактный телефон	ФИО (полностью) наставляемого	Должность	Контактный телефон	Направление наставничества (н-р, повышение мастерства, формирование компетенций, преподавание предметной области, классное руководство и т.д.)