

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ РОМНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ № 125
по основной деятельности

от 06 июля 2021 года

с. Ромны

О внедрении целевой модели наставничества
в образовательные организации
Ромненского муниципального округа

В соответствии с распоряжением 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», во исполнение приказа министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации»

п р и к а з ы в а ю:

1. Приступить к внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Ромненского муниципального округа с 01.09.2021г.

2. Утвердить:

- Положение о внедрении целевой модели наставничества (Приложение № 1);
- «дорожную карту» внедрения целевой модели наставничества (приложение № 2).
- планируемые результаты внедрения целевой модели на период с 2021 по 2024 год (приложение № 3).
- сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательные организации Ромненского муниципального округа с 01.09.2021 по 01.09.2024.

3. Ответственными за обеспечение контроля по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Ромненского муниципального округа назначить Пономаренко И.П., главного специалиста отдела образования.

4. Руководителям образовательных организаций Ромненского муниципального округа:

- назначить кураторов внедрения целевой модели наставничества в срок до 01.09.2021г.;
- провести педагогические советы по вопросам внедрения целевой модели

наставничества в срок до 01.09.2021г.;

- организовать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные «дорожной карты»;
- обеспечить достижение планируемых результатов внедрения целевой модели наставничества на уровне не ниже, утвержденных данным приказом.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования Саливон И.Г.

Начальник отдела образования



С.В. Совгирь

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", распоряжением 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". Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавателей и наставнической работы с обучающимися.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического и других видов наставничества (формы выбираются индивидуально образовательной организацией) в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях.

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

Наставничество - социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

В методологии выделяется пять крупных форм наставничества: "ученик-ученик (студент-студент)", "учитель-учитель (преподаватель-преподаватель)", "студент-ученик", "учитель-ученик", "работодатель-студент".

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения и профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

В зависимости от форм наставничества наставничество может быть установлено над следующими категориями участников образовательного процесса:

- молодыми специалистами - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;
- педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;
- другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- обучающихся образовательной организации.

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

1.5. Наставник - это опытный преподаватель, студент, обучающийся, работодатель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества зависят от его выбранной формы и модели.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний

наставляемого и указывает на риски и противоречия.

- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании научно-методического (педагогического) совета образовательной организации по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя наставничества в случаях:

- на основании личного заявления наставляемого или наставника;
- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска;
- сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.6. Директор образовательного учреждения поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, в соответствии с утвержденными локальными актами.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать "дорожную карту" реализации наставничества (схему "дорожной карты" утверждает образовательная организация) или программу наставничества.

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приемы работы с наставляемым.

5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого

6.1. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.

6.3. Выполнять положения "дорожной карты" в сроки, определенные локальным актом и приказом директора образовательного учреждения.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Своевременно отчитываться о выполнении положений "дорожной карты".

7. Права наставляемого

7. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора или методиста (куратора) предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности,

давать по ним объяснения.

8. Руководство наставничеством

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора и методиста (или куратора программы наставничества), курирующего соответствующее направление деятельности.

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.

8.2. Заместитель директора (методист или куратор программы наставничества) обязан:

- создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
- посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении.

«Дорожная карта»

внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам на территории Ромненского муниципального округа на 2021-2024 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1. Нормативно-правовая база внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам				
1.	Формирование перечня образовательных организаций, внедряющих целевую модель наставничества	До 01.09.2021	Пономаренко И.П.	Перечень ОО
2.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее - кураторы внедрения)	До 01.09.2021	Руководители ОО	Приказ ОО о назначении куратора
3.	Разработка «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в муниципалитете	До 28.08.2021	Пономаренко И.П.	Приказ ОО
4.	Разработка «дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях	До 11.09.2021	Руководители ОО, кураторы внедрения	Приказ ОО об утверждении «дорожных карт»
5.	Разработка положений о программе наставничества в образовательных организациях	До 18.10.2021	Кураторы внедрения ОО	Положения о программе наставничества

6.	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для: - обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - обучающихся, проявивших выдающиеся способности, - обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, - обучающихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)	До 01.11.2021	Кураторы внедрения ОО	Распорядительные акты
2. Организационная и информационная участников внедрения целевой модели наставничества				
1.	Информирование ОО о внедрении целевой модели наставничества	До 28.08.2021	Пономаренко И.П.	
2.	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	До 31.12.2021	Кураторы внедрения	Информационная кампания
3. Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях Ромненского муниципального округа				
1.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь - декабрь 2021	Кураторы внедрения	Получены результаты анкетирования, собраны согласия
2.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающихся/педагогов) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители	Сентябрь - декабрь 2021	Кураторы внедрения	Собраны дополнительные сведения, получены согласия
3.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь - декабрь 2021	Руководители ОО, кураторы внедрения	Нормативное обеспечение
4.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	До 01.12.2021	Наставники	Определены формы наставничества

5.	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи); - итоговая встреча	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы внедрения	Реализация программ наставничества
6.	Завершение наставничества, подведение итогов работы в формате личной или групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы внедрения	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективной продолжения цикла

4. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества

1.	Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Сентябрь - декабрь 2021	Кураторы внедрения	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
2.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	Май 2022	Кураторы внедрения	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц

4.	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях	Май 2021	Пономаренко И.П.	Получены и обобщены на муниципальном уровне данные о внедрении целевой модели наставничества
----	--	----------	------------------	--

5. Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества

1.	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества на уровне ОО: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества	Сентябрь 2021 - май 2022	Кураторы внедрения	Предоставление контрольно-аналитических материалов руководителям ОО и лицам, ответственным за внедрение целевой наставничества муниципальной
2.	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества на уровне муниципалитета: - достижение целевых показателей внедрения целевой модели наставничества на уровне муниципалитета; - соблюдение норм законодательства при внедрении целевой модели наставничества	Сентябрь 2020 - май 2021	Пономаренко И.П.	Предоставление контрольно-аналитических материалов муниципальному координатору

Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой
модели наставничества в образовательных организациях Ромненского
муниципального округа с 2020 г. по 2024 г.

№ п/п	Наименование показателя	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	2	4	5	6	7
1	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 18 лет, проживающих в Ромненском муниципальном округе, 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 в возрасте от 10 до 18 лет, проживающих в Ромненском муниципальном округе)	5	10	15	20
2	Доля детей в возрасте от 15 до 18 лет, проживающих в Ромненском муниципальном округе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Ромненском муниципальном округе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Ромненском муниципальном округе)	20	30	40	50

4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе наставничества, реализуемых в Ромненском муниципальном округе)	50	60	65	70
---	--	----	----	----	----