



ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА
(Тюменская область)
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

ПРИКАЗ

от «10» 04 2020

№ 218 - О

О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион

На основании распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № 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 пункта 9 плана мероприятий по реализации регионального проекта «Современная школа»

приказываю:

1. Внедрить целевую модель наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион.

2. Утвердить положение о Наставничестве в образовательных организациях городского округа город Мегион, согласно приложению 1.

3. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион, согласно приложению 2.

4. Исполняющему обязанности директора Муниципального казённого учреждения «Центр развития образования» (О.А.Щелчковой):

4.1. обеспечить реализацию целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион;

4.2. обеспечить информационную поддержку целевой модели наставничества в образовательных организациях городского округа город Мегион;

5. Руководителям муниципальных автономных общеобразовательных организаций: «Средняя общеобразовательная школа №1» А.В.Петряеву, «Средняя общеобразовательная школа №2» О.А.Ильиной, «Средняя общеобразовательная школа №3 им.И.И.Рынского» Э.Б.Маслову, «Средняя общеобразовательная школа №4» О.А.Исянгуловой, №5 «Гимназия» В.Н.Подлиповской, «Средняя общеобразовательная школа №9» М.И.Макарову;

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6» Т.А.Курушиной;

5.1. обеспечить реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации;

5.2. предоставить в срок до 10.06.2020 в МКУ «Центр развития образования»


документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации (план работы (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации, приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых, индивидуальные планы работы наставников и наставляемых).

5.3.Ежеквартально в срок до 25 числа последнего месяца в отчетном периоде обеспечить предоставления информацию о достижении показателя Регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в МКУ «Центр развития образования» по форме согласно приложению 3.

6.Ответственность за исполнением настоящего приказа возложить на начальника управления общего образования департамента образования и молодежной политики администрации города Мегиона.

7.Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора



А.А.Бондаренко

Щелчкова Оксана Александровна
96601

1.В дело – 1 экз.

2.Руководителям ОО– 1 экз.

Положение о наставничестве
в образовательных организациях городского округа город Мегион

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», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» 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 неформальное 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, 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, 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 школы, 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 школе.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится

опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, 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 школы, 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.

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: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент - ученик». Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент - ученик» на ученической конференции, 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 проведении 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 школе, 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 школы 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. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ОО, 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 школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

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

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. Поддержка системы наставничества через школьное телевидение; создание на школьном телевидении блока «Интервью с известными людьми о их роли в наставничестве»; создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте; создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение школьными и городскими 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 школы и города.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
настоящее Положение;
приказ директора департамента образования и молодежной политики (школы) 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 организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;
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.

План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях городского округа город Мегион

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования 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»	апрель 2020 г	МКУ «Центр развития образования», образовательные организации
		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 о	апрель 2020 г	МКУ «Центр развития образования», образовательные организации

		назначение куратора внедрения целевой модели наставничества		
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др.	апрель -май 2020 г	МКУ «Центр развития образования», образовательные организации
		Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества	Май 2020г	МКУ «Центр развития образования», образовательные организации
		Составить план работы (дорожную карту) по следующим формам наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент - ученик»	Май, июнь 2020г	МКУ «Центр развития образования», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение родительских собраний. 3.Проведение ученической конференции. 4.Проведение классных часов. 5.Информирование через раздел «Наставничество» на сайте	Май, июнь 2020 г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

			образовательных организаций 6. Информирование внешней среды.		
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, соцработник, родители. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Май, июнь 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Май, июнь 2020г	Куратор целевой модели наставничества

			2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.		
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.	Май, июнь 2020г	Куратор целевой модели наставничества, МКУ «Центр развития образования»
			Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды	Июнь 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества, МКУ «Центр развития образования»
		Формирование базы наставников	1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 3.Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.	Май, июнь 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества, МКУ «Центр развития образования»
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы	Май 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	август 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества, МКУ «Центр развития образования»

			Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников	август 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Организовать «Школу наставников» и провести обучение	август сентябрь 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет 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.	Сентябрь 2020г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Закрепление наставнически пар, групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	Сентябрь 2020 г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Сентябрь 2020 г	Наставники
			Организация психологического	Сентябрь	Педагоги – психологи

			сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника	2020 г	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 наставника и наставляемого	2020 - 2021 учгод	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	январь 2021г	МКУ «Центр развития образования», 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	Май 2021г	МКУ «Центр развития образования», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

			мероприятий (дорожной карты) на всех участников.		
	Мотивация и поощрения наставников		<p>1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2.Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3.Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	Май 2021г	МКУ «Центр развития образования», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			<p>1.Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций-партнеров.</p> <p>2.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "</p>	май 2021г	МКУ «Центр развития образования», кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

Период отчётности *		Муниципальное образование	Численность обучающихся:				Результат проекта. Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества	
			1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	Всего	Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества	Количество образовательных организаций, реализациях программ менторства и наставничества
ГОД	кв.	Регион						
		МАОУ "СОШ №1"						
		МАОУ "СОШ №2"						
		МАОУ "СОШ №3"						
		МАОУ "СОШ №4"						
		МАОУ №5 "Гимназия"						
		МБОУ "СОШ №6"						
		МАОУ "СОШ №9"						