**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ЧЕРТКОВСКОГО РАЙОНА**

**РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

06.10.2020 г. №358 п. Чертково

О внедрении методологии (целевой

модели) наставничества обучающихся для

образовательных организаций,

осуществляющих образовательную

деятельность по дополнительным

общеобразовательным программам

В целях достижения плановых показателей пункта 11 раздела 3 Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», на основании 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 между обучающимися», на основании приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 №602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для

образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Заведующему методического кабинета МБОУ ДО Чертковская ДЮСШ Капля И.А.:

1.1.Организовать внедрение методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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 региональными наставническими центрами;

1.3. Обеспечить информационную поддержку целевой модели наставничества в образовательных организациях Чертковского района;

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

1. Руководителям образовательных организаций:

2.1. В срок до 31.12.2020 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.

 3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий Отделом образованияАдминистрации Чертковского района  | И.Н.Бондарева |

Приложение №1

к приказу РОО

 от 06.10.2020 №358

**Положение о наставничестве в образовательных**

**организациях Чертковского района**

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 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, 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, организует стажировки и т.д.).

З. 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 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, 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 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 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.Создание на школьном сайте специальной рубрики "Наши наставники"; 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 заведующего РОО 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.

Приложение №2

к приказу РОО

от 06.10.2020 №358

**Дорожная карта внедрения (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Чертковского района**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование этапа | Мероприятие | Содержаниедеятельности | Сроки | Ответственные |
| 1 | Подготовкаусловий длязапускацелевой моделинаставничества | Изучение и систематизацияимеющихся материалов попроблеме наставничества | Изучение Распоряжения министерстваОбразования Российской Федерации № Р-145от 25.12.2019 «Об утверждении методологии(целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессиональногообразования, в том числе с применениемлучших практик обмена опытом между обучающимися» | октябрь 2020 | МК, руководители ОО  |
| Подготовканормативной базыреализациицелевой моделинаставничества  | 1.Издание приказа о внедрении целевойМодели наставничества2.Разработка и утверждение положения о наставничестве.3.Разработка и утверждение дорожной картывнедрения системы наставничества4.Издание приказа назначение кураторавнедрения целевой модели наставничества | октябрь-декабрь 2020 | МК, руководители ОО  |
| Выбор форм ипрограммнаставничестваисходя изпотребностей | Проведение мониторинга поВыявлению предварительных запросов отпотенциальных наставляемых  | декабрь 2020 | МК, руководители ОО  |
| Составление плана работы (дорожнойкарты) по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик»,«Ученик - ученик», «Учитель - учитель»,«Работодатель ученик», «Студент -ученик» | декабрь 2020 | МК, руководители ОО |
| Информированиеродителей,педагогов,обучающихся овозможностях ицелях целевоймоделинаставничества | 1 .Проведение педагогического совета.2.Проведение классных часов.3.Информирование через раздел «Наставничество» на сайте образовательныхорганизаций. | декабрь 2020 | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| 2 | Формированиебазынаставляемых | Сбор данных онаставляемых | 1.Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающихпринять участие в программе наставничества.2.Сбор согласий на обработку персональныхданных от совершеннолетних участниковнаправлений наставничества и согласия отродителей (законных представителей)несовершеннолетних наставляемых.3.Сбор дополнительной информации оЗапросах наставляемых обучающихся оттретьих лиц: классный руководитель,психолог, соцработник, родители.4.Сбор дополнительной информации оЗапросах наставляемых педагогов из личныхдел, анализа методической работы,рекомендаций аттестаций, анализаанкет профстандарта. | декабрь 2020 | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| Формированиебазынаставляемых | 1 .Формирование базы данных наставляемых изчисла педагогов.2.Формирование базы данных наставляемых изчисла обучающихся. | декабрь 2020 | Куратор целевоймоделинаставничества |
| 3 | Формированиебазынаставников | Сбор данных онаставниках | 1 .Проведение анкетирования средиПотенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.2.Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. | декабрь 2020 | Куратор целевоймоделинаставничества, МК  |
| 4 | Отбор иобучениенаставников | Выявлениенаставников,входящих в базупотенциальныхнаставников | Проведение анализа базы наставников ивыбрать подходящих для конкретнойпрограммы  | декабрь 2020 | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| Обучениенаставников дляработы снаставляемыми | Подготовка методических материалов дляСопровождения наставнической деятельности  | декабрь 2020 | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества, МК РОО |
| 5 | Формированиенаставническихпар,групп | Отборнаставников инаставляемых | 1. Проведение анализа заполненных анкетПотенциальных наставников и сопоставлениеданных с анкетами наставляемых.2.Организация групповой встречи наставников инаставляемых.3.Проведение анкетирования на предметПредпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи.4.Анализ анкет групповой встречи и соединениенаставников и наставляемых в пары, группы. | декабрь, 2020 г | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| Закреплениенаставническипар,групп | Издание приказа «Об утверждениинаставнических пар, групп» | декабрь, 2020г | Кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| Составление планов индивидуальногоРазвития наставляемых, индивидуальныетраектории обучения | январь, 2021 г | Наставники |
| 6 | Организация иосуществлениеработынаставническихпар,групп | Организациякомплексапоследовательныхвстречнаставников инаставляемых | 1.Проведение первой (организационной)встречи наставника и наставляемого.2.Проведение встречи- планированиярабочего процесса в рамках программынаставничества с наставником и наставляемым.3.Регулярные встречи наставника и наставляемого.4.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | 2020 -2021уч. год | Наставники |
| Организациятекущегоконтролядостиженияпланируемыхрезультатовнаставниками | Анкетирование. Форматы анкетобратной связи для промежуточнойоценки | январь, 2021  | МК, кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| 7 | Завершениенаставничества | Отчеты попланам работынаправленийнаставничества (1раз в квартал) | 1 .Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлениинаставничества.2.Проведение мониторинга качества реализацииплана работы (дорожной карты) наставничества.3.Мониторинг и оценка влияния мероприятий(дорожной карты) на всех участников. | май, 2021  | МК РОО, кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| Мотивация ипоощрениянаставников | 1. Издание приказа о поощрении участниковНаставнической деятельности.2.Вручение Благодарственных писем партнерам.3.Издание приказа «О проведении итоговогомероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» | май, 2021  | МК, кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |
| 1 .Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах образовательных организаций, организаций-партнеров.2.Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года" | 2020-2021 уч.год | МК кураторыобразовательныхорганизацийцелевой моделинаставничества |