



ПРИКАЗ

05.03.2022

№ 50-02

О внедрении проекта (Дорожная карта проекта) «Целевая модель наставничества»

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации 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», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.21 №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики, приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2020 № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», приказа Управления образования Администрации города Ижевска №100 от 04.03.2022 года «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска», **п р и к а з ы в а ю :**

1. Назначить руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» Молчанову Елену Николаевну, заместителя директора по НМР.

2. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» в составе руководителей школьных методических объединений.

3. Изучить цель, задачи и содержание концепции «Целевая модель наставничества» и разработать план внедрения проекта (Дорожная карта проекта) «Целевая модель наставничества» в срок до 12.03.2022 года. Ответственные – Руководители школьных методических объединений.

4. Рассмотреть план внедрения проекта (Дорожная карта проекта) «Целевая модель наставничества» на заседании педагогического совета 21.03.2022. Ответственный – Молчанова Елена Николаевна, заместитель директора по НМР.

5. Разработать Положение о наставничестве. Ответственный – Молчанова Елена Николаевна, заместитель директора по НМР.

7. Рассмотреть Положение о наставничестве на заседании педагогического совета организации 21.03.2022 года Ответственный – Молчанова Елена Николаевна, заместитель директора по НМР.

8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Р.Г. Ямилов

План мероприятий (дорожная карта)
внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся
на 2022 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ № 76 «ШБ»			
1.1	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении модели наставничества в школе	март 2022 г.	Директор	Утвержденные распорядительные акты
1.2	Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в школе	март 2022 г.	Директор	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.3	Разработка «Положения о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	до 31 марта 2022 г	Директор, зам. директора	Пакет положения и дорожная карта модели наставничества ОО.
2	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий			
2.1	Реализация муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В соответствии с планом повышения квалификации	Зам. директора по НМР, методический совет	Реализация дорожной карты муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества
3	Внедрение модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ № 76 «ШБ»			

3.1	Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч.г.	до 04 апреля 2022 г.	Зам. директора по НМР, руководители ШМО, кл.руководители, научно-методическое совет школы, Совет старшеклассников	База наставляемых с перечнем запросов
3.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	до 04 апреля 2022 г.	Директор, зам. Директора по НМР, руководители ШМО, Совет старшеклассников	База наставников с перечнем компетенций;
3.3	Обучение наставников	В соответствии с планом повышения квалификации	Директор, зам. Директора по НМР, руководители ШМО, методический совет школы.	Проведенные методические семинары и др. мероприятия по запросам наставников;
3.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	Директор, зам. Директора по НМР, руководители ШМО, методический совет школы.	Приказ о закреплении наставнических пар
3.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Директор, зам. Директора по НМР, руководители ШМО, методический совет школы.	Реализация программ наставничества
4	Содействие распространению лучших практик наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ №76 «ШБ»			
4.1	1. Создание специальных рубрик в социальных сетях. 2. Создать на официальном сайте школы специальный раздел	до 24.04.2022 г.	Зам. Директора по НМР	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ

	«Целевая модель наставничества»			
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов семинара «Школа молодого специалиста»	сентябрь 2022 г.	Зам. Директора по НМР, методический совет школы	Семинар
4.3	Участие в Республиканском форуме педагогов-наставников	ноябрь 2022 г.	зам. Директора по НМР, представители	Участие в Форуме
	«Целевая модель наставничества как технология повышения эффективности образовательного процесса»		методического совета	
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ № 76 «ШБ»			
5.1	Организация персонифицированного учета наставников и наставляемых	март — декабрь 2022 г.	куратор внедрения целевой модели наставничества	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2	Проведение внутреннего мониторинга по реализации и эффективности программ наставничества	март – декабрь 2022 г.	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются куратором внедрения модели наставничества
5.3	Подготовка и участие в Муниципальном мониторинге состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Ижевска	апрель 2022г.	Куратор внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются куратором модели наставничества

Заместитель директора по НМР

Е.Н. Молчанова



СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 1 от «19» апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
№ 50-ОД от 05.03.2022 г.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 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».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

1.2. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества для Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения № 76 «Школа безопасности имени Героя Советского Союза Блинова П.Ф.» города Ижевска (далее МБОУ № 76 «ШБ»), права и обязанности наставников и стажеров.

2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении

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

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.

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

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться

опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует 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 по научно-методической работе.

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

4.2. 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.

4.3. 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, отстраненные от коллектива.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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).

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

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

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

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

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

4.12. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

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», «Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Руководитель образовательной организации – педагог».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик»,

«Учитель – учитель», «Студент – ученик», «Руководитель образовательной организации – педагог» происходит на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. 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.

- Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

- Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планирования.

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 двухосновных этапов:

— оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана.

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

7.5. 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.
- 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 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. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и города.

12. Документы, регламентирующие наставничество

- 12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
 - Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.21 №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики.
 - Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2020 № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».
 - Приказ Управления образования Администрации города Ижевска №100 от 04.03.2022 года «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».
 - настоящее Положение;
 - целевая модель наставничества в образовательной организации;
 - дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

- Локальные акты образовательной организации по внедрению системы наставничества в ОО:
- 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