

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 имени генерал-фельдмаршала Михаила Семеновича Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский район

ПРИКАЗ

от 01.09.2021 г.

г. Ейск

№ 352

О внедрении целевой модели наставничества

На основании распоряжения начальника управления образованием администрации МО Ейский район от 13.08.2021 года № 459-р «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам на территории Ейского района в 2021 году»:

п р и к а з ы в а ю:

1. Ряденцеву М.В., заместителя директора школы назначить куратором внедрения целевой модели наставничества.
2. Утвердить состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества (приложение №1).
3. Утвердить Положение о внедрении методологии (целевой модели) наставничества (приложение № 2).
4. Утвердить Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества (приложение № 3).
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Приложение №1
к приказу № 352
от 01.09.2021года

Состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению целевой модели наставничества

№	ФИО	должность	деятельность
1	Мозговая Е.Х.	директор	Общее руководство и контроль за организацией мероприятий
2	Ряденцева М.В.	Заместитель директора школы	Организация работы по обеспечению реализации целевой модели наставничества.
3	Зазимко Т.Н..	Заместитель директора школы	Организация работы по обеспечению реализации целевой модели наставничества.
4	Колесникова Е.С.	Заместитель директора	Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные виды наставничества, работа с базой наставничества.
5	Винокурова М.В.	Педагог-психолог	Психологическое сопровождение наставников и наставляемых.
6	Барабашева В.А.	Социальный педагог	Мониторинг реализации и получение обратной связи участников.
7	Соленая Н.В.	учитель	

Директор

Е.Х.Мозговая

ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении методологии (целевой модели) наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №3 имени генерал-фельдмаршала Михаила Семеновича Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский района Краснодарского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о внедрении 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 — Положение) разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 3 имени генерал-фельдмаршала Михаила Семеновича Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский района Краснодарского края (далее МБОУ СОШ №3) в соответствии с:

-Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

-Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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";

-Приказом министерства образования, науки и молодежной политики образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 21.07.2021года № 2346 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в 2021году».

1.2. Настоящее Положение:

-определяет основные понятия, используемые в Положении;

-устанавливает цель, задачи и функции наставничества, в МБОУ СОШ №3 в соответствие с методологией (целевой моделью) 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);

-устанавливает порядок организации наставнической деятельности в МБОУ СОШ №3;

-определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 и его эффективности;

-представляет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3.

1.3. Участниками системы наставничества в ОУ являются:

-руководитель- директор школы;

-куратор наставнической деятельности;

-наставник;

-лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее-наставляемый);

-родители (законные представители) обучающихся.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

2.2. Ролевые модели наставничества — способы организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников («Учитель-ученик», «Ученик-ученик»).

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

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

2.5. 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

2.6. Наставник — участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.7. Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

2.8. Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

2.9. Сообщество образовательной организации — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет;

3.2. Задачами внедрения целевой модели наставничества являются:

- улучшение показателей МБОУ СОШ №3 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
 - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению;
 - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся МБОУ СОШ №3, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
 - обучение наставляемых МБОУ СОШ №3 эффективным формам и методам как саморазвития, так и работы в коллективе;
 - формирование у наставляемых МБОУ СОШ №3 способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
 - сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
 - создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для всех субъектов образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
 - выработка у участников системы наставничества в ОУ высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
- 3.3. Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление следующих направлений деятельности:
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой

модели наставничества;

-ежегодная разработка, утверждение и реализация Программы наставничества в образовательной организации;

-реализация мероприятий Дорожной карты внедрения целевой наставничества;

-привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

-инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества:

-осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;

-ежемесячное и ежеквартальное предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества внедрения целевой модели наставничества, показателей эффективности наставнической деятельности в вышестоящие организации;

-формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества МБОУ СОШ №3 и Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

-реализуемые ролевые модели наставничества «ученик-ученик»; «учитель-учитель», «учитель- ученик»;

-права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов наставнической деятельности;

-требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

-процедуры отбора наставников и их обучения;

-описание процесса формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

-формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества,

-критерии эффективности работы наставника;

-мотивация участников наставнической деятельности.

4.2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает наименования этапов наставнической деятельности, их длительность, рекомендуемые мероприятия и документы, а также индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по каждой ролевой модели наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели и т.д.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель - куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению

наставничества.

44. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

4.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

-обучающиеся по общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в возрасте от 10 до 19 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

-педагогические работники вновь принятые на работу, молодые специалисты (с опытом работы от 0 до 3 лет), молодые работники (с опытом работы менее 5 лет);

4.6. Наставниками могут быть:

-учащиеся;

-выпускники;

-родители (законные представители) обучающихся;

-педагоги и иные должностные лица;

4.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.8. Наставник одновременно может осуществлять наставническую деятельность в отношении не более двух, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

4.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (приложение Дорожной карты) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.10. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимые компетенции, наставничество по согласованию с наставником и куратором наставнической деятельности может быть завершено досрочно.

4.11. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.12. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ СОШ №3, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

-прекращение наставником трудовых отношений с МБОУ СОШ №3;

-психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

-систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

-привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

-обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.13. При замене наставника период наставничества не меняется.

4.14. Этапы наставнической деятельности в МБОУ СОШ №3 осуществляются в соответствии с Дорожной картой внедрения целевой модели наставничества и включают в себя семь этапов:

- 1) подготовка условий для запуска целевой модели наставничества;
- 2) формирование базы наставляемых;
- 3) формирование базы наставников;
- 4) отбор/выдвижение наставников;
- 5) формирование наставнических пар/групп;
- 6) организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- 7) завершение внедрения целевой модели наставничества.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

5.1. Мониторинг процесса внедрения целевой модели наставничества направлен на две ключевые цели:

-выявление соответствия условий организации наставнической деятельности в МБОУ СОШ №3 требованиям и принципам целевой модели наставничества;

-оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБОУ СОШ №3 и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

5.2. Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростков и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору.

5.3. Мониторинг о процессе и результатах реализации Программы наставничества в МБОУ СОШ №3 может осуществляться по запросу муниципального и/или регионального центра.

5.4. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в на сайте МБОУ СОШ №3 создается раздел «Наставничество», в котором размещается вся информация о работе целевой модели наставничества.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Планируемые результаты и показатели эффективности внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ №3

№	Наименование показателя/годы	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %				

2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, %				
3	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 5 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %				
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %				
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %				

Директор

Е.Х.Мозговая

Приложение №3
к приказу № 352
от 01.09.2021года

Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3 имени генерал-фельдмаршала Михаила Семеновича Воронцова города Ейска муниципального образования Ейский район в 2021-2022 учебном году.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. 2. Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №3	август	Администрация школы
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества	1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. 4. Разработка и утверждение Программы наставничества	Август-сентябрь	Заместитель директора школы. Рабочая группа.
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. 2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3. Формирование программы по двум формам	Сентябрь - октябрь	Куратор целевой модели наставничества

			наставничества «Учитель – учитель», «Ученик– ученик».		
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	1.Проведение педагогического совета. 2.Проведение родительских собраний. 3..Проведение классных часов. 4.Информирование внешней среды.	Ноябрь-май	администрация школы, классные руководители.
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1.Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	октябрь	куратор целевой модели наставничества, классные руководители.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 4. Формирование баз данных наставников из числа педагогов и обучающихся	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	куратор целевой модели наставничества, заместитель директора
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1.Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. 2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 3.Организовать обучение наставников.	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	куратор целевой модели наставничества, заместитель директора

5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 4. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, (при необходимости), продолжить поиск наставника. 	Ноябрь-декабрь	куратор целевой модели наставничества педагог- психолог, социальный педагог
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, 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. 	Декабрь-апрель	Наставники

7	Завершающий этап	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Февраль	куратор целевой модели наставничества, педагог-психолог, социальный педагог
8	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Апрель	куратор целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	1.Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2.Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.	Май	директор школы, куратор целевой модели наставничества

Директор

Е.Х.Мозговая