



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества»
(МБОУДО «ДТ»)

ПРИКАЗ

10.02.2022

№42

Сосновый Бор

О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в 2022 году

В целях достижения плановых показателей пункта 11 раздела 3 Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребёнка» 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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании распоряжения Комитета образования администрации муниципального образования Сосновоборский городской округ Ленинградской области от 01.02.2022 №29-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУДО «ДТ» (приложение 1 на 4 листах).

2. Утвердить «План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в МБОУДО «ДТ» (приложение 2 на 4 листах).

3. Обеспечить достижение планового показателя обучающихся, охваченных мероприятиями по целевой модели наставничества до декабря 2022 года в количестве 100 чел.

4. Контроль за внедрение целевой модели наставничества в учреждении возложить на ответственного (назначенного приказом от 28.09.2021 № 284) - Синкевич Ю.К., методиста.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУДО «ДТ»



Д.В.Попова

С приказом ознакомлена:

10 «февраля» 2022

Ю.К.Синкевич

Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУДО «ДТ»

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 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 учреждения, 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.

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, куратором учреждения.

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.

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 учреждения 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. Согласия на обработку персональных данных обучающихся заполняется при зачислении в детское объединение.

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

4.11 Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе.

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 Координационно-методическом 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, 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 учреждения 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 учреждения 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. Создание на школьном сайте специальной рубрики "Наши наставники"; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.4. Награждение школьными и городскими грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.5. 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;

Распоряжение Комитета образования Сосновоборского городского округа о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества;

дорожная карта внедрения системы наставничества;

приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества.

Приложение №2
к приказу
от 10.02.2022 № 42

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества в МБОУДО «ДТТ»**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятие	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»	январь 2022 г.	директор, куратор
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества 2. Разработка и утверждение положений о наставничестве. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества 4. Издание приказа назначения куратора внедрения целевой модели наставничества	январь 2022г.	директор, куратор
		Выбор форм и программ наставничества	Проведение мониторинга по выявлению предвзятых запросов от потенциальных	январь-март 2022г.	директор, куратор

		исходя из потребностей	наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне, выпускники, работодатели и др. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества Составление плана работы (дорожной карты) по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель ученик», «Студент - ученик»	март 2022г. март 2022г.	директор, куратор куратор
		Информирован ис родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1 Проведение Координационно-методического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3.Проведение классных часов. 4. Информирование через раздел «Наставничество» на Сайте образовательных организаций	постоянно	курагор
2	Формирова ние базы наставляем ых	Сбор данных о наставляемых Формирование базы наставляемых	1.Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 1 Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2.Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	март-апрель 2022 г. март-апрель 2022 г.	куратор куратор
3	Формирова ние	Сбор данных о наставниках	1 Проведение анкетирования среди Потенциальных наставников,	март – апрель 2022 г.	куратор

	базы наставников в		желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку Персональных данных. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников		апрель 2022 г.	куратор
4	Отбор и обучение наставников в	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы		апрель 2022 г.	куратор
5	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Проведение анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предполагаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и Соединение наставников и наставляемых в пары, группы.		апрель 2022 г.	куратор
6	Организация и осуществление работы наставнических пар,	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.		В течение учебного года	куратор, наставники

	групп		<p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки</p>	В течение учебного года	куратор
7	Завершены наставничество	<p>Отчеты по планам работ направлений наставничества (1 раз в квартал)</p>	<p>1. Проведение мониторинга личной Удовлетворенности участием в Направлении наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.</p>	В течение учебного года	куратор
	Мотивация и поощрения наставников		<p>1. Издание приказа о поощрении Участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Вручение Благодарственных писем партнерам.</p> <p>3. Итоговое совещание в рамках реализации целевой модели наставничества.</p>	В течение учебного года	куратор