



Администрация Ульчского муниципального района
Хабаровского края

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

11.08.2021 № 90-ах

с. Богородское

« О внедрении целевой модели
наставничества »

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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", с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в Ульчском муниципальном районе Целевую модель наставничества.

2. Назначить координатором внедрения Целевой модели наставничества методиста РМК Перевалову Татьяну Владимировну

3. Утвердить:

3.1.«Дорожную карту» реализации Целевой модели наставничества в Ульчском муниципальном районе на 2021 -2024 год (Приложение 1);

3.2. Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения Целевой модели наставничества в (Приложение 2);

3.3. Положение о Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского муниципального района (Приложение 3)

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить главного специалиста Дяксул Л.В.

Председатель комитета

Р.Н. Криксин

Приложение №1
к приказу от 11.08.2021 № 90-ах

Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества для образовательных организаций Ульчского муниципального района Хабаровского края на
период реализации 2020-2024 гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	
			муниципальные	ОО
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам	октябрь 2020 г-май 2021	Комитет по образованию	
1.1.	Разработка и утверждение муниципальной дорожной карты внедрения целевой модели наставничества для образовательных организаций Ульчского муниципального района. Определение и закрепление муниципальных кураторов.	январь 2021 г.	Комитет по образованию	Руководители ОО
1.2.	Презентация педагогическому сообществу муниципальной дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества для обсуждения	Февраль-март 2021 г.	МКУ «РМК»	Руководители ОО
1.3.	Профессиональная экспертиза муниципальной дорожной карты	май 2021 г.	Комитет по образованию	Руководители ОО

	внедрения Целевой модели наставничества			
1.4.	<p>Разработка нормативно-правовых актов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ дорожные карты образовательных организаций, ➤ распорядительные акты о внедрении целевой модели наставничества на уровне ОО, ➤ Положения о программе наставничества в ОО, ➤ Программы наставничества обучающихся ОО. <p>Определение и закрепление школьных кураторов.</p>	Январь-май 2021 г.	МКУ «РМК»	Руководители ОО
1.6.	Участие муниципальных и школьных кураторов в обучении по программам наставничества	Январь-август 2021 г.	МКУ «РМК»	Координаторы внедрения Целевой модели в образовательной организации (далее – координаторы)
1.6.1	Участие в модельных семинарах для кураторов по теме «Проектирование структуры, регламентов, содержания и технологий деятельности центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», центров наставничества, профессионального самоопределения и трудоустройства для обучающихся с 14 лет»	Октябрь 2020, ежегодно 2021 – 2024гг.	МКУ «РМК»	Координаторы, кураторы
1.6.2	Проведение каскадных муниципальных семинаров для кураторов по теме «Проектирование	Не позднее двух недель после проведения	МКУ «РМК»	Ответственные за корпоративное обучение

	структуры, регламентов, содержания и технологий деятельности центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», центров наставничества, профессионального самоопределения и трудоустройства для обучающихся с 14 лет»	модельного семинара		
1.6.3	Участие муниципальных и школьных кураторов в курсах повышения квалификации «Технологии наставничества для самоопределения и осознанности выбора профессиональной траектории обучающимися; воспитания, в том числе добровольческой деятельности», «Наставничество как форма социально-педагогического сопровождения детей и молодежи на базе организаций общего и профессионального образования» (темы могут меняться)	Ежегодно 2020 – 2024 гг.	МКУ «РМК»	Ответственный за корпоративное обучение, кураторы, педагогические работники
2.	Выявление и диссеминация лучших практик наставничества	Октябрь 2021-ноябрь 2024гг.		
2.1	Формирование базы наставников	Сентябрь-ноябрь Ежегодно 2021 – 2024 гг.	Комитет по образования	Руководитель ОО, координатор
2.1.1.	Формирование базы наставляемых	Ежегодно 2021 – 2024 гг.	Комитет по образования	Руководитель ОО, координатор
2.2.	Организация системы конкурсов, ориентированных на выявление лучших практик наставничества	2021-2024 гг.	Комитет по образования	Руководитель ОО, кураторы

2.3	Формирование банка успешных практик (кейсов)	2021-2024 гг.	Комитет по образования	Руководитель координатор	ОО,
2.4.	Публикация результатов внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров и др.	2021-2024 гг.	Комитет по образованию	Руководитель координатор	ОО,
2.5.	Трансляция лучших практик наставничества на образовательных мероприятиях: Слет молодых педагогов и наставников, районная научно-практическая конференция педагогов, августовская научно-практическая конференция и другое	2021-2024 гг.	Комитет по образованию	Руководитель координатор	ОО,
2.6	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества	2021-2024 гг.	Комитет по образованию	Руководитель координатор	ОО,
3.	Завершение внедрения программы наставничества	2023 – 2024 гг.			
3.1.	Мониторинг эффективности целевой модели наставничества в образовательных организациях	2021-2024гг.	МКУ «РМК»	Руководитель	ОО, кураторы
3.2.	Анализ результатов мониторинга целевой модели наставничества в образовательных организациях	2023 г.	МКУ «РМК»	Руководитель координатор	ОО,
3.3.	Разработка адресных рекомендаций по результатам мониторинга, принятие управленческих решений	2023 г.	МКУ «РМК»	Руководитель координатор	ОО,
3.4.	Представление результатов внедрение целевой модели наставничества	2024 г.	МКУ «РМК»	Руководитель координатор	ОО,

Приложение № 2
к приказу от 11.08.2021 № 90-ах

**Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения
целевой модели наставничества
в Ульчском муниципальном районе.**

	Наименование показателя	2021	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Ульчском муниципальном районе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Ульчском муниципальном районе, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	10
3	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2	30
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	10	70
6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	85

ПОЛОЖЕНИЕ

О Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского муниципального района Хабаровского края

1. Область применения Положения о Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского района

Положение определяет порядок разработки Программ наставничества в образовательных организациях Ульчского района, необходимость которых обусловлена реализацией региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.

Настоящее Положение подлежит к применению всеми образовательными организациями на территории Ульчского района, подведомственными Министерству образования и науки Хабаровского края, реализующими региональную методологию (целевую модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае, а также другими лицами, участвующими в мероприятиях, связанных с реализацией указанной методологии (среди них конкурсы, форумы, семинары, практики, стажировки и др.).

2. Нормативная база разработки Положения о Программе наставничества в образовательных организациях Ульчского района

Настоящее положение подготовлено на основе:

- Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского от 10 сентября 2020 г. № 887);
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 30.04.2020 № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»»;
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 13.05.2020 № 473-рп «О закреплении компетенций «Ворлдскиллс Россия» за органами исполнительной власти Хабаровского края»;
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 № 840-рп «О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
- Государственной программы Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);

- Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 29.05.2020 № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»;
- Комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31.03.2020 № 300-рп);
- Регионального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13.12.2018);
- Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18.01.2017 № 40).

3. Общие положения

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

Наставничество проходит сквозной линией в национальном проекте «Образование», включающем в себя 10 федеральных проектов («Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и др.), в каждом из которых тема наставничества по-своему актуализирована.

В целях достижения результата федеральных проектов Министерством просвещения Российской Федерации разработана и утверждена методология (целевая модель) 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 названной федеральной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся Министерством образования и науки Хабаровского края разработана и утверждена региональная методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (далее РЦМН ХК – региональная целевая модель наставничества Хабаровского края).

В РЦМН ХК представлена система управления процессом реализации наставничества, раскрыты приоритетные формы наставничества, указаны целевые показатели реализации наставничества в регионе и система мониторинга их достижения, а также система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

Программа наставничества должна включать в себя разделы, раскрывающие взаимодействие пары «наставник-наставляемый» по любой из форм: «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся»,

Какие формы наставничества будут реализовываться в конкретной образовательной организации, образовательная организация определяет самостоятельно. В образовательной организации может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

Каждая из указанных форм решает определенный круг проблем с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. В РЦМН ХК выдвигаются приоритетными следующие формы наставничества: «учитель-учитель/ педагог-педагог»; «учитель-ученик/ педагог-студент»; «ученик-ученик/ студент-студент»; «студент-ученик»; «работодатель-ученик/студент».

Каждая из указанных форм включает в себя несколько вариантов наставничества, обусловленных спецификой «дефицита» у наставляемого. Например:

- форма «учитель-учитель (молодой специалист)», «учитель-учитель (вновь прибывший в коллектив)», «учитель-учитель (не имеющий педагогического образования)» и т.п.;
- форма «учитель-ученик (обучающийся с ОВЗ)», «учитель-ученик (способный к участию в олимпиаде)», «учитель-ученик (часто и длительно болеющий)» и т.п.;
- форма «студент-ученик (готовящийся к поступлению в вуз) и т.п.

Цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной программы, образовательная организация определяет самостоятельно.

В приложениях 2-7 к Положению представлены примерные Программы наставничества в образовательных организациях, которые могут быть использованы образовательными организациями.

4. Оформление и содержание структурных элементов Программы наставничества в образовательных организациях Ульчского района

Программа наставничества должна включать в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист (полная отдельная страница)

Раздел 1. Общие положения (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики устраняемого «дефицита»)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности)

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Титульный лист (оформление и структура показаны в приложении 1)

Указывается полное название образовательной организации согласно уставу образовательной организации

форма наставничества с уточнением варианта

Сроки реализации программы

ФИО наставника

ФИО наставляемого

ФИО куратора

Основной инструмент (техника) наставничества

Раздел 1. Общие положения содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может решать различные задачи. Образовательная организация, учитывая свои особенности, определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

В этом разделе должны быть раскрыты:

цели и задачи, которые образовательная организация собирается решать с помощью программы наставничества (*специфика устраняемого «дефицита»*); *этапы наставничества* (при необходимости).

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.

В данном разделе закрепляются:

зоны ответственности (общие и персональные) наставников и наставляемых, а в случае надобности и куратора;

права наставников, наставляемых и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний; особенности выбора и назначения наставника(ов).

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества в виде критериев эффективности работы наставника, наставляемого и школы. Результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанным в квалификационных характеристиках педагога, личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, (культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов).

Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества, например, являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, побед обучающихся, подготовленных наставляемым и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый раскрывает:

план мероприятий по взаимодействию пары;

план работы наставника;

план работы наставляемого;

план работы лица, законного представителя наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы и сроки отчетности, наставляемого, наставника и куратора о процессе реализации программы.

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества. Здесь раскрываются:

формы и условия поощрения наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации (организаций-партнеров);

участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, могут быть отнесены:

настоящее Положение;

приказ руководителя образовательной организации (и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы) о назначении наставников;

соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

журнал наставника;

отчеты о деятельности наставника и наставляемого;

анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;

протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.
