Филиал дополнительного образования детей

«Дом детского творчества»

муниципального образовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 1 города Коряжмы»

ПРИКАЗ

От 18.03.2022 № о/д

 г. Коряжма

**О внедрении целевой модели наставничества**

 На основании Распоряжения Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего и профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и письмом Министерства Просвещения РФ от 28.06.2019 №МР-81/02 ВН «Методические рекомендации для субъектов РФ по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ №1 г.Коряжмы» целевую модель наставничества.

2. Утвердить Положение о наставничестве ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ №1 г.Коряжмы» (приложение 1).

3. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества Десятникову Т.Г., методиста.

4. Десятниковой Т.Г., методисту руководствоваться в работе Положением о наставничестве ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ №1 г.Коряжмы».

5. Утвердить «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» (приложение 2).

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель

ФДОД «ДДТ»

МОУ «СОШ №1 г. Коряжмы» Н.А.Сорокина

С приказом ознакомлена:

Методист «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_2022 год \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Десятникова Т.Г.

Приложение 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# о наставничестве ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ № 1 г.Коряжмы»

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о наставничестве ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ № 1 г.Коряжмы» (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 25 декабря 2019 года № 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».
	2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. **Основные понятия и термины**
	1. Наставничество – целенаправленная деятельность, представляющая собой одну из форм инвестиции в развитие образовательной организации, в виде непрерывного процесса передачи обучающимся опыта (знаний, умений и навыков) от наиболее квалифицированных специалистов организации
	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.
	3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
	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.
	5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
	6. Куратор- сотрудник организации, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла, осуществляет контроль за реализацией мероприятий.
	7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.
3. **Цели и задачи наставничества**
	1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

**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 в школе;
* 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.
1. **Организационные основы наставничества**
	1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ № 1 г.Коряжмы».
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор (заместитель руководителя по учебно – воспитательной работе или методист).
	3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом руководителя ФДОД «ДДТ» МОУ «СОШ № 1 г.Коряжмы».
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заместителем руководителя по УВР, методистами, педагогами дополнительного образования, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.
	6. Наставляемым могут быть обучающиеся:
* проявившие выдающиеся способности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы с поведением;
	1. 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.
	1. Наставниками могут быть:
* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных 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 своего объединения;
* сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветераны педагогического труда.
	1. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
	2. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
	3. 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. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
	5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
	6. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.
1. **Реализация целевой модели наставничества.**
	1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Педагог – педагог», «Педагог – ученик» и тд)
	2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:
* Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
* Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
* Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
* Регулярные встречи наставника и наставляемого.
* Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
	1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
	2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.
1. **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.
	1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
	2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
	3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

# Обязанности наставника:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности участников образовательного процесса.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
* Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
* Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
* Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
* Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
* Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
* Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

# Права наставника:

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Защищать профессиональную честь и достоинство.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
* Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
* Получать психологическое сопровождение.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

# Обязанности наставляемого:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности участников образовательного процесса.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программы наставничества.

# Права наставляемого:

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
* Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
* Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
* Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников.

* Мероприятия по популяризации роли наставника.
* Участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на различном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте.
* Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
* Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение грамотами "Лучший наставник".
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

**Приложение 2**

**«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества**

**2022, 2023 год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержания деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели. | Март 2022 | Сорокина Н.А.,Десятникова Т.Г. |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета.2. Проведение родительских собраний.3. Проведение ученической конференции.4. Проведение классных часов.5. Информирование на сайте ОО.6. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – выпускники работодатели, специалисты из других образовательных организаций, представители НКО и др.). | Март-апрель 2022 | Сорокина Н.А.,Десятникова Т.Г. |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОО | 1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО».2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОО».4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОО» (издание приказа). | Март 2022 | Сорокина Н.А.,Десятникова Т.Г. |
| Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ОО.2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.3. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель студент», «Работодатель-ученик», «Студень – ученик», «Студент- студент» в зависимости от запросов ОО. | Апрель-май 2022 | Сорокина Н.А.,Десятникова Т.Г.Анкудинова С.Н. |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.5. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых.6. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Поиск экспертов для проведения обучения наставников.2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.3. Утвердить программы и графики обучения наставников.4. Организовать обучение наставников. | Май 2022 | Десятникова Т.Г. |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | Август 2022 | Десятникова Т.Г. |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Август 2022 | Десятникова Т.Г. |
| 6 | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | 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  | Август 2022- май 2023 | Десятникова Т.Г. |
| Планируемые результаты наставниками | 1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки. | Август 2022Январь 2023Май 2023 | Десятникова Т.Г. |
| 7 | 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. | Май 2023 | Десятникова Т.Г. |
| Мотивация и поощрения наставников | 1. Приказ о поощрении.2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ОО  | Август 2022- май 2023 | Сорокина Н.А.Десятникова Т.Г. |