**РАЙОННЫЙ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ТОЦКОГО РАЙОНА**

**П Р И К А З**

20.01.2021 г. № 01-03/17-о

с. Тоцкое

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Об утверждении муниципальной | программы реализации целевой модели наставничества |  |

В соответствии с приказом министерства образования Оренбургской области от 17.12.2020 № 01-21-1706 «Об утверждении региональной программы целевой модели», в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Муниципальную программу реализации целевой модели наставничества (далее Программа) согласно приложению №1 к настоящему приказу;

- Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций (Приложение №2).

1. Определить наставническим центром (НЦ) - МБОУ Зареченская классическая гимназия (Савоськина Е.В.).
2. Назначить заведующего ИМЦ (Сподобаева С.В.) ответственным за организационно-методическое, аналитическое сопровождение, мониторинг внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях.
3. Руководителям образовательных организаций, осуществляющих управление в сфере образования разработать школьные дорожные карты реализации целевой модели наставничества.

Срок: до 31.01.21

1. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Руководитель РОО Т.И. Гончарова

Приложение №1

к РОО 20.01.2021 г. № 01-03/17-о

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование Программы** | **Муниципальная программа реализации целевой модели**  **наставничества** |
| Основания для  разработки  Программы | Федеральный закон от 29.12,2012 № 273-ФЭ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 07.05.2018. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями);  Распоряжение 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»;  29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; Государственная программа «Развитие системы образования Оренбургской области»; Региональные проекты: «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы».  Приказ министерства образования Оренбургской области от 17.12.2020 № 01-21-1706 «Об утверждении региональной программы целевой модели» |
| Период и этапы  реализации  Программы | 2021-2024 годы   1. этап (январь - август 2021 г): применение программно- методического и диагностического обеспечения программы, разработанных ГБУ РЦРО; 2. этап (сентябрь 2021 - май 2023 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в образовательном пространстве Оренбургской области;   3 этап (июнь - декабрь 2024 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования муниципальной системы наставничества в сфере общего и дополнительного образования. |
| Цель  программы | Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, профессиональное развитие и самореализация педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Тоцкого района. |
| Основные направления и задачи | 1. Разработка нормативных и программно-методических документов, обеспечивающих внедрение целевой модели наставничества в районе. 2. Координация внедрения целевой модели наставничества, организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка наставничества в образовательных организациях района. 3. Совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников. 4. Организационно-методическое обеспечение мониторинга реализации программы. 5. Создание и развитие площадок для обмена лучшими практиками. |
| Ожидаемые результаты | 1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической реализации концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. 2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом, в том числе посредством системы сетевого взаимодействия и сетевого наставничества в районе, направленных на обеспечение адресной помощи субъектам образовательной и профессиональной деятельности. 3. Привлечение дополнительных ресурсов в развитие инновационных образовательных программ региона и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей в системе социального партнерства. |
| Система организации контроля за выполнением Программы | Ежегодный мониторинг реализации Программы по выделенным направлениям Программы |
| Руководитель программы | Сподобаева С.В.- заведующий ИМЦ |

Целевые индикаторы реализации Программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **2021 г.** | **2022 г.** | **2023 г.** | **2024 г.** |
| Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в муниципалитете, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 30 | 50 | 70 |
| Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в районе, вошедших в программу наставничества в роли наставника, % | 2 | 5 | 8 | 10 |
| Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в районе, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 30 | 50 | 70 |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программу наставничества, % (опросный) | 50 | 60 | 70 | 85 |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программу наставничества, % (опросный) | 50 | 60 | 70 | 85 |

Принципы реализации Программы: научности, стратегической целостности, легитимности, обеспечения суверенных прав личности, личной ответственности, равенства, индивидуализации и индивидуальной адекватности.

Участники программы:

* молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в образовательной организации Тоцкого района не более трех лет;
* обучающиеся (от 10 лет) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным;
* наставники (педагоги, студенты, обучающиеся, представители работодателей, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Уровни реализации программы:

муниципальный;

внутриорганизационный (на уровне конкретной образовательной организации).

На муниципальном уровне координация деятельности по внедрению целевой модели наставничества осуществляется ИМЦ, организация деятельности осуществляется наставническим центром – МБОУ Зареченская классическая гимназия (далее - НЦ).

В сфере дополнительного образования детей НЦ выступает МБУ ДО Тоцкий ДДТ.

На внутриорганизационном - администрация образовательных организаций.

Формы наставничества:

* «ученик-ученик»;
* «учитель-ученик»;
* «учитель-учитель»;
* «студент-ученик»;
* «работодатель-ученик»;
* «работодатель-студент».

Циклограмма реализации программы наставничества:

* подготовка условий для запуска программы наставничества;
* формирование базы данных наставляемых;
* формирование базы данных наставников;
* отбор и обучение наставников;
* формирование наставнических групп;
* организация хода работы наставнических групп;
* завершение наставничества.

Субъекты (основные стейкхолдеры), участвующие в реализации программы:

* районный отдел образования Тоцкого района;
* наставнические центры:
* ИМЦ;
* межмуниципальный методический центр (далее - ММЦ) г.Бузулук;
* методические объединения педагогических работников (далее -

МО);

* организации, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным (далее - 00);
* региональные стажировочные площадки;

учреждения дополнительного образования района МБУ ДО Тоцкий ДДТ;

* ассоциации учителей-предметников района;
* ассоциации молодых педагогов Тоцкого района «PRO - движение».

**План мероприятий по реализации региональной программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/ п** | **Наименование мероприятия** | **Ответственные исполнители** | | **Сроки реализации** | **Результаты** |
| Подготовительный этап | | | | | |
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества | РОО, ИМЦ | январь- февраль 2021 года | | определение  инфраструктуры,  кадрового  обеспечения  реализации  программы,  разработка  муниципальной  «дорожной карты»  внедрения целевой  модели  наставничества |
| 2 | Программно- методическое обеспечение процесса внедрения целевой модели наставничества (в том числе разработка программы мониторинга и диагностического инструментария) | НЦ | январь- май 2021 года | | программа мониторинга; пакет методик диагностики; формы  планирования и отчетности |
| 3 | Разработка программно- планирующей документации по реализации программы на муниципальном и внутриорганизационно м уровне | НЦ,  ИМЦ, ОО | сентябрь 2021 года | | дорожные карты и планы мероприятий |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | Организация отбора наставников и наставляемых, формирование наставнических групп | НЦ,  ИМЦ, 00 | ежегодно к 1 ноября | база данных наставников и наставляемых |
| 5 | Реализация программ обучения наставников | НЦ, ИМЦ, ОО | 30 декабря 2021 года | дополнительные  профессиональные  программы  повышения  квалификации и  программы  обучающих  мероприятий |
| Основной этап | | | | |
| 6 | Организация хода  наставнической  программы | НЦ, ИМЦ, 00 | 2022-2024 годы | план реализации муниципальной программы на учебный год |
| 7 | Проведение адресных образовательных мероприятий (семинаров- практикумов, мастер- классов, тренингов и т.д.) для наставников | НЦ,  ИМЦ, 00, региональные стажировочные площадки | 2021-2024 годы | информационные и методические материалы в помощь наставникам |
| 8 | Выявление, обобщение, обмен и диссеминация лучших практик | НЦ, ИМЦ, ОО | 2024 год | аналитические материалы, банк данных лучших практик |
| 9 | Проведение конкурсных мероприятий для повышения престижа наставничества и организационно- методическое сопровождение участия наставников и наставляемых в конкурсных мероприятиях | НЦ, ИМЦ, ОО | в течение всего периода | отчеты по результатам конкурсов |
| Заключительный этап | | | | |
| 10 | Мониторинг эффективности программы | НЦ, ИМЦ | ежегодно до 1 сентября | аналитический отчет, перечень корректирующих и  предупреждающих  действий |
| 11 | Диагностика и рефлексия индивидуальных результатов участия в программе | ОО | ежегодно до 10 июня | корректировка индивидуальных планов развития |
| 12 | Внесение изменений в программу по результатам мониторинга | ИМЦ | по необходимости | план реализации программы на предстоящий учебный год |

**Управление рисками программы**

Важное значение для успешной реализации Программа имеет прогнозирование возможных рисков, а также формирование системы мер по их предотвращению.

Характер Программы порождает ряд рисков при ее реализации, управление которыми входит в систему управления Программой.

***Риски:***

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- недостаточный профессиональный уровень кадров, необходимый для эффективной реализации мероприятий Программы;

- отсутствие или недостаточность муниципальной или внутриорганизационной координации в ходе реализации Программы,

***Меры управления рисками:***

- разработка и внедрение системы контроля и управления реализацией мероприятий Программы;

- мониторинг результативности реализации Программы;

- проведение подготовки и переподготовки кадров;

- обеспечение процесса информирования исполнителей по отдельным мероприятиям Программы

- разработка соответствующих мер в рамках сетевого взаимодействия по муниципальной и внутриорганизационной координации в ходе реализации Программы.

Приложение №1

к РОО 20.01.2021 г. № 01-03/17-о

**Положение  
о внедрении целевой модели наставничества  
в образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 No 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 неформальное 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник школы, 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.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник школы, который  
ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом,  
мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует 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.

1. Организационные основы наставничества.

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по 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 школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков –  
будущих участников направления наставничества.

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;

– не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

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

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

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

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 ученической конференции, педагогическом совете и родительском 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-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 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, остижимые 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 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. 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 муниципальными 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:

– настоящее Положение о системе наставничества;

– приказ районного отдела образования о внедрении целевой модели наставничества;

- приказ Министерства образования Оренбургской области;

– целевая модель наставничества в образовательной организации;

– дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

– 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.