

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

от 8.06.2020 года

№ 320

г. Абинск

**Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества  
в общеобразовательной организации муниципального образования  
Абинский район**

В рамках реализации регионального и муниципального проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», в целях внедрения 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 и достижения результата целевого показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества» управление образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Абинский район **п р и к а з ы в а е т**:

1. Внедрить во всех общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район методологию (целевую модель) наставничества.

2. Назначить муниципальным координатором внедрения целевой модели наставничества Елефтериادي Елену Владимировну, заместителя директора муниципального казенного учреждения «Информационно-методический центр в системе дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) муниципального образования Абинский район (по согласованию).

3. Утвердить Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район (приложение 1).

4. Утвердить примерное положение о наставничестве в общеобразовательных организациях муниципального образования Абинский район (приложение 2).

5. Директорам общеобразовательных организаций в срок до 25 августа 2020 года:

5.1 организовать внедрение в общеобразовательной организации методологию (целевую модель) наставничества;

5.2 разработать и утвердить «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества общеобразовательной организации;

5.3 разработать и принять Программу целевой модели наставничества в общеобразовательной организации на период 2020 – 2024 годы;

6. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника управления образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Абинский район Марукян Е.Г.

Начальник управления



С.Н. Филипская

Приложение 1

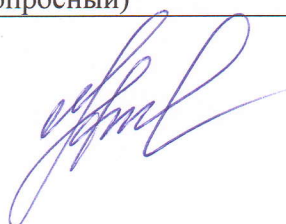
УТВЕРЖДЕНЫ

приказом управления образования и  
молодежной политики  
администрации муниципального  
образования Абинский район  
от 8.06.2020 № 820

Показатели  
эффективности внедрения целевой модели наставничества в образовательных  
организациях муниципального образования Абинский район

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в муниципальных образовательных организациях, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях (далее- МОО))	10	20	35	50	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в МОО)	10	20	35	50	70
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в МОО)	10	20	35	50	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	50	55	65	75	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	55	65	75	85

Начальник управления



С.Н. Филипская

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования  
и молодежной политики администрации  
муниципального образования  
Абинский район  
от 8.06.2020 № 320

**Примерное положение  
о наставничестве в общеобразовательных организациях  
муниципального образования Абинский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в общеобразовательной организации (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение распоряжения 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».

1.2. Целевая модель наставничества в общеобразовательной организации (далее - школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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, направленный 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей 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 в школе 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

3.2.1 разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

3.2.2 разработка и реализация программ наставничества;

3.2.3 реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.2.4 инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

3.2.5 осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

3.2.6 проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

3.2.7 формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

3.2.8 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. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. 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 программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

4.6.1 проявившие выдающиеся способности;

4.6.2 демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

4.6.3 с ограниченными возможностями здоровья;

4.6.4 попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.6.5 имеющие проблемы с поведением;

4.6.7 не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

4.7.1 молодые специалисты;

4.7.2 находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

4.7.3 находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

4.7.4 желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

4.8.1 обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

4.8.2 педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

4.8.3 родители обучающихся – активные участники родительских советов;

4.8.4 выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

4.8.5 сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

4.8.6 успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

4.8.7 ветераны педагогического труда.

4.9. 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).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. 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 три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

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.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. 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:

- 1). Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
- 2). Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## 7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

7.9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.10. 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.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.



8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### 9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава школы, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставником план наставничества.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### 10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.4. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### 11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

1). Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

2). Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

3). Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+».

4). Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

5). Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

6). Доска почета «Лучшие наставники». □ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

7). Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

8). Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Начальник управления



С.Н.Филипская