



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
администрации города Комсомольска-на-Амуре
Хабаровского края

ПРИКАЗ

23.09.2020 № 280

Об утверждении положения о наставничестве

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № 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», Распоряжения Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 года № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» 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. Утвердить «Положение о наставничестве в городе Комсомольске-на-Амуре на 2020-2024 годы».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования

Л.А. Кускова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОРОДЕ КОМСОМОЛЬСКЕ-НА-АМУРЕ
НА 2020 -2024 гг.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в городе Комсомольске-на-Амуре (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».
- 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" 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за ор-

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

- 2.7. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.9. 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.
- 3.2. Основными задачами наставничества являются:
- 1) разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
 - 2) разработка и реализация программ наставничества;
 - 3) реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
 - 4) инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
 - 5) осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
 - 6) проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования, подведомственных Управлению образования города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края;
 - 7) формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
 - 8) обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя общеобразовательной организации (руководителя организации дополнительного образования).
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор (назначается руководителем организации, в которой реализуются программы наставничества).
- 4.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются руководителем общеобразовательной организации (руководителем организации дополнительного образования).
- 4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем общеобразовательной организации (руководителем организации дополнительного образования), координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся(воспитанников) - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся(воспитанники):

- 1) проявившие выдающиеся способности;
- 2) демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- 3) с ограниченными возможностями здоровья;
- 4) попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- 5) имеющие проблемы с поведением;
- 6) не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагогические работники:

- 1) молодые специалисты;
- 2) находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 3) находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- 4) желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- 1) обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- 2) педагогические работники и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 3) родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- 4) выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- 5) сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- 6) успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- 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. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.2. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества («Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и т.д)

5.3. Сроки и формы представления программ наставничества определяются руководителем учреждения.

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник -

наставляемый:

5.5. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

5.6. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

5.7. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

5.8. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

5.9. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.10. Реализация целевой модели наставничества в учреждении осуществляется в зависимости от потребностей наставника и наставляемого.

5.11. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении 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;

6.3. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4. сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.5. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества.

6.6. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- 1) знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации (организации дополнительного образования), определяющих права и обязанности;
- 2) разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- 3) помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- 4) формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- 5) ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- 6) предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
- 7) не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- 8) оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;
- 9) личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 10) подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- 1) вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по

- совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 2) защищать профессиональную честь и достоинство;
 - 3) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
 - 4) проходить обучение с использованием федеральных и региональных программ.
 - 5) получать психологическое сопровождение;
 - 6) участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- 1) знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
- 2) разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- 3) выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- 1) вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 2) выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- 3) рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- 4) участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- 5) защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- 1) организация и проведение фестивалей, форумов, конференций (других форм работы) наставников на уровне учреждения/муниципалитета;
- 2) выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- 3) предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- 1) положение о наставничестве в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
- 2) приказ руководителя общеобразовательной организации (организации дополнительного образования) о внедрении целевой модели наставничества;
- 3) целевая модель наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
- 4) дорожная карта внедрения системы наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
- 5) приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);

- 6) приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;
- 7) приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

*пункты 5),6),7) - допустимо сформировать один документ