

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ
(БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
МӘҒАРИФ ИДАРАЛЫҒЫ МКУ)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МКУ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БЕЛЕБЕЕВСКИЙ
РАЙОН РБ)

БОЙОРОК
«16» октябрь 2020 г.

№ 985

ПРИКАЗ
«16» октября 2020 г.

**О реализации целевой модели наставничества
в организациях дополнительного образования**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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», в целях реализации целевой модели наставничества в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка» в муниципальном районе Белебеевский район Республики Башкортостан, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Обеспечить реализацию «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» в организациях дополнительного образования, взяв за основу Положение о наставничестве, утвержденное приказом МКУ Управление образования МР Белебеевский район РБ от 07 сентября 2020 года №836 (приложение 1).

2. Руководителям организаций дополнительного образования МАОУ ДО детско-юношеский центр «Новое поколение» г.Белебей Зайруллиной В.Р., МАОУ ДО Центр детского творчества р.п.Приютово Приваловой Р.В.:

- изучить методические рекомендации по внедрению 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 (приложение 2);

- сформировать рабочую группу по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации, назначив куратора внедрения целевой модели наставничества;

- в срок до 20.10.2020 года разработать и утвердить дорожную карту по внедрению целевой модели наставничества, согласовав ее с МКУ Управление образования МР Белебеевский район РБ;

- систематически размещать на сайте образовательной организации информацию о ходе реализации Целевой модели наставничества.

3. Кураторам внедрения целевой модели наставничества:

- сформировать базу наставников и наставляемых педагогов до 30.10.2020 г. (приложение 3);

- провести анкетирование наставников и наставляемых педагогов до 05.11.2020 г. (приложение 4);

- направить информацию согласно приложению 3 специалисту отдела воспитательной работы и дополнительного образования Волоцковой О.В. до 05.11.2020 г.

- направлять информацию о реализации дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества ежеквартально специалисту отдела воспитательной работы и дополнительного образования Волоцковой О.В. ежеквартально до 25 числа отчетного месяца.

4. Общее руководство и контроль за внедрением целевой модели наставничества возложить на начальника отдела воспитательной работы и дополнительного образования Чифранову О.М.

5. Контроль исполнения данного приказа возложить на заместителя начальника Дутову Л.М.

Начальник



Т.Н. Лапшина

Чифранова О.М.
Валиуллина И.В.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г. № 2403-Р), Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.), с постановлением 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» и регламентирует порядок организации наставничества в образовательных организациях муниципального района Белебеевский район.

Положение о наставничестве разработано в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Термины и понятия

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

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. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей, рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Педагог - педагог», «Педагог - ученик».

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, 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 раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной деятельности образовательной организации, и как следствие повышение эффективности системы образования в муниципальном районе Белебеевский район.

3.2. Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора образовательной организации.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, который назначается приказом директора образовательной организации.

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, куратором, педагогами и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.7. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- не принимающие участие в жизни образовательной организации, отстраненные от коллектива.

4.8. Наставляемыми могут быть педагоги:

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.9. 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;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

4.10. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. 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 образовательной организации.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.15 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

- разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества; выполнять этапы реализации программы наставничества;

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его; содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами;

- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

5.2. Наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации 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;

- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

6. Завершение наставничества

- По завершении наставничества проводится мониторинг процесса реализации программ наставничества, понимающийся как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- Мониторинг проводится куратором и наставниками. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.
- Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
- Мероприятия по популяризации роли наставника:
- организация и проведение конференций наставников на уровне образовательной организации;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение грамотами «Лучший наставник» от образовательной организации;
- предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

Приложение 3 к приказу
МКУ Управление образования
МР Белебеевский район РБ
от « ___ » октября 2020 г. № ____

Форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Результаты программы
1					
2					
...					

Форма базы наставников

№	ФИО наставника	Основные компетенции наставника	Дата вхождения в программу	Дата завершения программы	Важные в рамках программы достижения наставника

Форма «ученик-ученик»
Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий, обведите выбранный вами балл.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

**Форма «ученик – ученик»
Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____
2. Если да, то где? _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] _____

**Форма «Учитель (работодатель) – ученик»
Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] _____

2. Если да, то где? _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет] _____