

ПРИКАЗ

от 04.10.2022г.

№108\од

О назначении куратора, отвечающего за организацию наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели)наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с целью достижения результата показателей регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить заместителя директора по УВР Щербина Н.А. ответственной за организацию программы «Наставничество» куратором.
2. 2.Контроль, за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Краснотуранкй ДЮСШ



К.М. Щербина

С приказом ознакомлен

Н.А. Щербина

МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ

П Р И К А З

04. октября 2022г.

№ 108\од

«О внедрении целевой модели наставничества
в образовательных организациях Краснотуранского района»

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-14 "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", с целью достижения результатов показателей регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внедрить в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ» целевую модель наставничества.
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о наставничестве в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ» (Приложение 1);
 - 2.2. План работы - «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ» на 2022 – 2023 гг. (Приложение 2)
3. Назначить координатором внедрения целевой модели наставничества Щербина Н.А., заместителя директора по УВР
4. Координатору внедрения целевой модели наставничества Щербина Н.А., обеспечить информационную поддержку внедрения целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ»
5. Руководителям муниципальных образовательных организаций:
 - 5.1. Координатору обеспечить реализацию целевой модели наставничества в ДЮСШ.
 - 5.2. В срок до 10 октября 2022 года разместить нормативно-правовые документы, регламентирующие реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор
Краснотуранской ДЮСШ



К.М. Щербина

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в в ДЮСШ (далее - положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), в 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 – завуч по УВР ДЮСШ или сотрудник школы, осуществляющей

- 4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 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 образовательной организации, координатором, куратором, педагогами, и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- 4.6 **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.
- 4.7 **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.
- 4.8 **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.
- 4.9 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).
- 4.10 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 руководителя образовательной организации.
- 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 образовательной организации в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель-ученик» и т.д.)
- 5.2 Представление программ наставничества по формам на _____ ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
- 5.3 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.
- 5.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. 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:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - 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. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- 7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, 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, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную

перспективу и будущее.

7.4. 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, 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 образовательной организации 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.

8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, 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 этап реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора ДЮСШ к следующим видам поощрений:

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

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

11.3. Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года"

«Лучшая пара», "Наставник + ".

11.4.Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества. Доска почета «Лучшие наставники».

11.5.Награждение грамотами "Лучший наставник". Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. Благодарственные письма предприятия и организации наставников.

11.6.Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

11.7.Представление к ведомственной награде

11.8.Ценным подарком

Замена Наставника производится приказом директора ДЮСШ в случаях:

- увольнения Наставника;
- перевода на другую работу;
- привлечения Наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости Наставника и Наставляемого. Показателем оценки эффективности работы Наставника является выполнение целей и задач Наставляемым в период Наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Документы, регламентирующие наставничество:

12.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества; _____

-приказ руководителя образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

-дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

-приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; _____.

-приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.

-приказ «Об утверждении наставников и 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.

Приложение № 2
к приказу ДЮСШ
от 04.10.2022 № 108

**План мероприятий «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества
в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ на 2022-2023 гг.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<p>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».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>	2022	Куратор целевой модели наставничества
	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	<p>1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Краснотуранского района</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ ДО «Краснотуранская ДЮСШ»</p> <p>3. Разработка и утверждение плана мероприятий «Дорожной карты» внедрения системы</p>	октябрь 2022	Куратор целевой модели наставничества	

		<p>4. Издание приказа о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества</p>	
<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей образовательной организации</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории образовательной организации.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p>	<p>октябрь</p> <p>октябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества</p> <p>Куратор целевой модели наставничества</p>
	<p>4. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и т.д.)</p>	<p>октябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества</p>
<p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества</p>	<p>1. Проведение педагогического совета.</p> <p>2. Проведение родительских собраний.</p> <p>3. Проведение классных часов.</p> <p>4. Информирование на сайте школы.</p> <p>5. Информирование внешней среды.</p>	<p>октябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества</p>
<p>2. Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.</p>	<p>октябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества в образовательной организации</p>

	<p>3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.</p> <p>4. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.</p>		<p>Октябрь-ноябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества в ДЮСШ</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>		<p>октябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества в ДЮСШ</p>
<p>Сбор данных о наставниках</p>	<p>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>		<p>октябрь 2022 Апрель 2023</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества в ДЮСШ</p>
<p>Формирование базы наставников</p>	<p>1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.</p> <p>2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.</p>		<p>Сентябрь 2022 Апрель 2023</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<p>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.</p> <p>2. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.</p>		<p>Ноябрь 2022</p>	<p>Куратор целевой модели наставничества</p>

Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<p>1. Проведение мониторинга удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	личной	<p>Куратор целевой модели наставничества</p> <p>в образовательной организации</p> <p>Руководитель образовательной организации</p>
		<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров.</p> <p>5. Проведение школьного/регионального конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".</p>	Май 2023	<p>Куратор целевой модели наставничества</p> <p>в образовательной организации</p>