

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»
ГОРОДА САРОВА**

ПРИКАЗ

07.07.2020г. №59-01-15/73

О внедрении целевого модуля наставничества

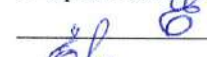
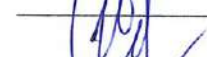
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевой модуль наставничества (далее ЦМН) в деятельность учреждения.
2. Утвердить сроки внедрения ЦМН в учреждении с 01.06.2020г. по 25.12.2024г.
3. Утвердить дорожную карту внедрения ЦМН в учреждении (Приложение 1).
4. Утвердить положение о программе наставничества (Приложение 2).
5. Назначить ответственным за внедрение ЦМН в учреждении заместителя директора по УВР Омельченко Е.Г.
6. Назначить ответственным за методическое сопровождение ЦМН методиста Ерышову И.А.
7. Утвердить планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения ЦМН в учреждении.
8. Утвердить сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества: ежегодно с 01 ноября по 25 декабря.
9. Утвердить форму документов:
 - форма базы наставляемых (Приложение 3);
 - форма базы наставников (Приложение 4).
10. Создать рабочую группу по внедрению ЦМН.
11. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

 Ю.В. Юртайкина

С приказом ознакомлены:

 Омельченко Е.Г.
 Ерышова И.А.
 Белик М.В.
 Христофорова Н.В.
 Савкова Ж.Б.

ПОЛОЖЕНИЕ

о программе наставничества Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г. Сарова

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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.»
- 1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
- 1.3. Настоящее положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

2. Термины и определения

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

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.

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»

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

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

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.

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.

3. Цели и задачи наставничества

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.

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 программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся 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.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

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

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора учреждения.

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 учреждения, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

6. Наставляемым 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 учреждения, отстраненных от коллектива. ✓

4.7. 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;
- активные родители обучающихся;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

- 4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора учреждения.
- 4.13. 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 учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «обучающийся-обучающийся», «педагог – обучающийся», «третье лицо – обучающийся».
- 5.2. 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.
- 5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.4. 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.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Центра внешкольной работы, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 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.
- 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 к позитивной деятельности и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации учреждения 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 муниципальных, региональных и федеральных программы.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества различного уровня

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Центра внешкольной работы, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте учреждения
- Награждение грамотами учреждения "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.
- Материальное стимулирование.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве Центра внешкольной работы
- Приказ директора Центра внешкольной работы о внедрении целевой модели наставничества;

- Дорожная карта внедрения системы наставничества в Центре внешкольной работы
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в Центре внешкольной работы.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
- Программа «Наставничества»

План мероприятий (дорожная карта)
внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова на 2020-2021 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
1.	Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся (далее - целевая модель наставничества, ЦМН)			
1.1.	Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в учреждении	до 15.07.2020	Омельченко Е.Г.	Дорожная карта
1.2.	Разработка положений о программе наставничества в учреждении	до 15.07.2020	Ерышова И.А.	Положения о программе наставничества
1.3.	Разработка и утверждение распорядительных актов учреждения о внедрении ЦМН, включающих: - сроки внедрения ЦМН; - назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН с описанием их обязанностей; - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты внедрения ЦМН; - утверждение положений о программе наставничества и дорожной карты внедрения ЦМН.	до 15.07.2020	Юртайкина Ю.В.	Приказ учреждения
1.4	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества в 2020 г.	до 20.08.2020	Юртайкина Ю.В. (в рамках компетенции)	Соглашения с организациями - партнерами
1.5.	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	до 20.08.2020	Юртайкина Ю.В. Омельченко Е.Г.	Локальные акты учреждения
1.6.	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми	до 20.08.2020	Омельченко Е.Г.	Методические рекомендации, приказ

	образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).			
2.	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
2.1.	Формирование реестра наставников	в течение всего периода реализации ЦМН	Омельченко Е.Г. Ерышова И.А.	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах наставничества, включая: - базы учеников для формы наставничества «ученик-ученик»; - базы выпускников; - базы наставников от предприятий и организаций; - базы наставников из числа активных педагогов.
2.2.	Формирование реестра обучающихся, имеющих наставников в 2020-2021 учебном году	с 1 по 20 сентября 2020г.	Омельченко Е.Г., педагоги дополнительного образования	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
2.3.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации целевой модели наставничества	до 15.08.2020	Ерышова И.А.	Программно-методическое обеспечение

		по отдельному графику	Ответственные лица за реализацию ЦМН	реализации ЦМН
2.4.	Участие в областных семинарах по отдельным вопросам реализации целевой модели наставничества			Обеспечение экспертно-консультационной поддержки участников реализации ЦМН
2.5.	Информирование педагогов, родителей, обучающихся, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	август – декабрь 2020 г.	Белик М.В., педагоги дополнительного образования	Информационная кампания
2.6.	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций – участников ЦМН	август – декабрь 2020 г.	Белик М.В., Тутубалин А.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга
2.7.	Формирование наставнических пар или групп	до 30 октября 2020г.	Рабочая группа	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
2.8.	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи)	10.11.2020г.	Рабочая группа	реализация программ наставничества
2.9.	Завершение наставничества: -подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; -проведение открытого публичного мероприятия	в соответствии со сроками реализации программ наставничества или май 2021г.	Рабочая группа	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с

					перспективой продолжения цикла
3.	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий				
3.1.	Обеспечение условий для обучения педагогических работников, наставников и кураторов по программам ДПО и программам ППМ, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	в соответствии со сроками реализации программ	Омельченко Е.Г.	Получение педагогическими работниками, наставниками и кураторами соответствующих документов об обучении и (или) повышении профессионального мастерства	
3.2.	Обучение наставников (при необходимости)	с 1 по 14 октября 2020г.	МБОУ ДПО МЦ		
4.	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов				
4.1.	Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.	Весь период	Наставники	План тематических мероприятий	
4.2.	Организация тематических мероприятий (фестиваль, конференций наставников, конкурса профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника	Весь период	Ерышова И.А.	План тематических мероприятий	
4.3.	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте учреждения	до 01.10.2020	Белик М.В. Тутубалин А.	Сформирована система поддержки наставничества через сеть Интернет	
4.4.	Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	ноябрь – декабрь 2020 г.	Юртайкина Ю.В.	Выявление и распространение лучших наставнических	

					практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов
5.	Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества				
5.1.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	и Ноябрь – декабрь 2020 г.	Омельченко Е.Г. Ерышова И.А.	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ иных причастных к программам лиц	
5.2.	Оценка качества реализации программ наставничества	декабрь 2020 г.	Рабочая группа	Оформлены и обобщены материалы	
5.3.	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	декабрь 2020 г.	Рабочая группа		
6.	Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества				
6.1.	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества на уровне образовательных организаций: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества.	с 1 июня по 31 декабря 2020 г.	Омельченко Е.Г. Ерышова И.А.	Предоставление контрольно-аналитических материалов	

Планируемые результаты (показатели эффективности) внедрения целевой модели наставничества в г.о.г. Сарове

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в г. Сарове, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Нижегородской области)	10	20	35	50	70
2.	Доля детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Нижегородской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и молодежи в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Нижегородской области)	2	4	6	8	10
3.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), 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, проживающих в Нижегородской области)	10	20	35	50	70

4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Нижегородской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий (организаций), предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Нижегородской области)	2	5	10	20	30
5.	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, реализуемых в Нижегородской области)	50	55	60	70	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Нижегородской области)	50	55	60	70	85

Форма базы наставляемых

[illegible]