

(МОУ Тоншаевская СОШ)

01-02/114

Директор

Е.Г.Смирнова

Состав рабочей группы, осуществляющей организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению Целевой модели наставничества в Муниципальном общеобразовательном учреждении "Тоншаевская средняя школа".

№ п/п	ФИО	Должность	Обязанности
1	Смирнова Елена Геннадьевна	директор	- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества; - обеспечение участия в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества.
2	Втюрина Наталья Владимировна	заместитель директора	- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций; - формирование наставнических пар и групп; - осуществление своевременной и систематической отчетности; - обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.
3	Чернышов Игорь Сергеевич	заместитель директора	- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп; - осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
4	Ворожцова Юлия Валерьевна	заместитель директора	- организация отбора и обучения наставников; - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в Учреждении

**ПОЛОЖЕНИЕ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ (СИСТЕМЫ)
НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ "ТОНШАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА"**

1. Общие положения (+ термины и понятия)

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии (целевой модели) наставничества (далее – Целевая модель наставничества) обучающихся в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Тоншаевская средняя школа» (далее – Учреждение), права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г., Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24 марта 2020 г., приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20 мая 2020 г. "О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования", а также в целях реализации федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" национального проекта "Образование".

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в Учреждении.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся Учреждения, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты Учреждения или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист Учреждения, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса. Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

2. Цель и задачи

2.1 Целью реализации Целевой модели наставничества в Учреждении является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов.

2.2. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшение показателей Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников Учреждения.

3.2. Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;

- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в Учреждении;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме (Приложение № 1).

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- "ученик - ученик",
- "учитель - учитель",
- "учитель - ученик"
- "работодатель - ученик",
- "студент - ученик",
- "работодатель - студент".

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в Учреждении и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно.

Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников программы (системы) наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение № 2) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение № 3), копия данного соглашения хранится в Учреждении. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте и в группе в социальной сети "ВКонтакте" Учреждения в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в неделю.

4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1. Куратор назначается решением руководителя Учреждения.

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов Учреждения.

Также куратором может стать представитель организации – партнера Учреждения, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ

наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение № 4);
- комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в Учреждении;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

5.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Учреждении;
- вносить предложения куратору и руководителю Учреждения по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в Учреждении;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю Учреждения о замене наставника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Учреждения и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

Принят с учётом мнения

Управляющего совета (Протокол от 10.06.2020 года №3)

**План мероприятий (дорожная карта)
внедрения методологии (целевой модели) наставничества
в МОУ Тоншаевская СОШ на 2020 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 (далее - целевая модель наставничества, ЦМН)			
1.1	Утверждение состава рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в 2020 г.	до 28.06.2020	Директор Смирнова Е.Г.	Приказ
1.2.	Определение ответственных, ответственных за взаимодействие с муниципальным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества в МОУ Тоншаевская СОШ	до 28.06.2020	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Приказ
1.3.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества (далее - кураторы внедрения ЦМН)	до 03.07.2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Приказ
1.4.	Разработка положения о программе наставничества	до 21.07.2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Положение о программе Наставничества (проект)
1.5.	Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических	до 21.07.2020	Заместители директора Втюрина Н.В.	Организационно- распорядительная документация

	ресурсов и кадрового потенциала		Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	
1.6.	Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества в 2020 г.	до 18.08.2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Соглашения с организациями - партнерами
1.7.	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 15.08.2020	Директор Смирнова Е.Г.	Методические рекомендации, Распорядительные акты
1.8.	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми 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).	до 15.08.2020	Директор Смирнова Е.Г. Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Распорядительные акты
2.	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
2.1.	Информирование участников образовательных отношений о внедрении целевой модели наставничества	Весь период	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Информация на сайте
2.2.	Участие в семинарах (вебинарах) для участников внедрения целевой модели наставничества	июнь 2020	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Участие в семинарах (вебинарах)
2.3.	Разработка программы наставничества в ОО	До 01.09.2020г	Заместитель	Программа наставничества

			директора Втюрина Н.В.	
2.4	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы наставничества в рамках действующего законодательства	до 01.09.2020	Директор Смирнова Е.Г.	Перечень партнерских организаций
2.5.	Формирование базы наставников на уровне ОО	в течение всего периода реализации ЦМН	Заместитель директора Втюрина Н.В.	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.
2.6.	Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации ЦМН	до 10.09.2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
2.7.	Организация участия в семинарах по отдельным вопросам реализации ЦМН	по отдельному графику	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Экспертно-консультационная поддержка участникам реализации ЦМН
2.8.	Информирование педагогов, родителей, обучающихся ОО, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	август - декабрь 2020 г	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Информационная кампания
2.9.	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальном сайте ОО	август - декабрь 2020 г	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Информационные ресурсы актуальной информацией с применением единого брендинга
3.	Внедрение целевой модели наставничества в 2020 г.			
3.1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	июнь - август 2020	Заместители директора	Нормативное обеспечение Распорядительная

			Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
3.2.	Формирование списка наставляемых в 2020 - 2021 учебном году	с 1 по 15 сентября 2020 г.	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Список наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
3.3.	Формирование списка наставников для реализации ЦМН в 2020 - 2021 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)	с 16 по 30 сентября 2020 г.	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Список наставников для участия в программах наставничества в 2020 - 2021 учебном году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых
3.4.	Обучение наставников	по отдельному графику	Директор Смирнова Е.Г.	
3.5.	Формирование наставнических пар или групп	до 25 октября 2020 г	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
3.6.	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); - итоговая встреча	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Карта обратной связи
3.7.	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества или май 2021 г	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой

				продолжения цикла
4.	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов			
4.1.	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте ОО	до 01.10.2020	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Система поддержки наставничества в сети Интернет
4.2.	Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями ОО и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	ноябрь - декабрь 2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В., организации-партнеры	Лучшие наставнические практики, формы и ролевые модели для обучающихся, педагогов и молодых специалистов
5.	Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества			
5.1.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	сентябрь - декабрь 2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Степень вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2.	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещение России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещением России	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Внесены данные в формы ФСН
5.3.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	сентябрь - декабрь 2020	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
5.4.	Мониторинг реализации программ наставничества в ОО	сентябрь - декабрь 2020	Заместитель директора Втюрина Н.В.	Результаты мониторинга о внедрении ЦМН в ОО
5.5.	Оценка качества реализации программы наставничества	декабрь 2020г.	Заместители директора Втюрина Н.В.	Результаты оценки качества реализации программы наставничества

			Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	
5.6.	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	декабрь 2020г.	Заместители директора Втюрина Н.В. Чернышов И.С. Ворожцова Ю.В.	Результаты оценки роста участников ЦМН
6.	Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества			
6.1.	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:			
6.1.1.	- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества	С 1 июня по 27 декабря 2020г.	Директор Смирнова Е.Г.	Контрольно-аналитические материалы
6.1.2.	- достижение целевых показателей внедрения ЦМН на уровне ОО; - соблюдение норм законодательства при внедрении ЦМН.		Директор Смирнова Е.Г.	Контрольно-аналитические материалы
6.2.	Координирование внедрения целевой модели наставничества			
6.2.1.	На уровне общеобразовательной организации	В течение всего периода внедрения ЦМН	Директор Смирнова Е.Г.	Обеспечение реализации ЦМН

Приложение 3
к проекту приказа МОУ Тоншаевская СОШ

**Планируемые результаты (показатели эффективности)
внедрения целевой модели наставничества
в МОУ Тоншаевская СОШ на период с 2020 г. по 2024 г.**

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %	10% (46)	20	35	50	70
2.	Доля обучающихся в возрасте от 15 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2% (11)	4	6	8	10
3.	Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	100% (1)	20	30	40	50
4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества организаций, осуществляющих деятельность в Тоншаевском муниципальном районе, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2%	5	10	15	20
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50%	55	60	65	70
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50%	55	60	65	70