



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ЧЕСМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

л/сч №0161543023Б, РФУ Чесменского муниципального района с. Чесма, БИК
047501001

457220 с. Чесма, ул. Советская, 47 тел. (8-351-69) 2-11-01 факс (8-351-69) 2-14-92
chesma.upr.obr@mail.ru

ПРИКАЗ

от 09.02.2021года

№ 56

Об организации работы по внедрению
муниципальной целевой модели наставничества
в Чесменском районе

В целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в Чесменском муниципальном районе, во исполнение распоряжения 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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования и науки Челябинской области от 14.08.2020 г. № 01/1739 «Об утверждении Концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- 1) муниципальную модель наставничества обучающихся согласно приложению 1 настоящего приказа;
- 2) показатели эффективности внедрения муниципальной модели наставничества в Чесменском муниципальном районе согласно приложению 2 настоящего приказа.

2. Определить ответственным за внедрение муниципальной целевой модели наставничества в Чесменском муниципальном районе Игольникову В.А., зав. РМК.

2.1. Игольниковой В.А., зав РМК:

- 2.1.1. Организовать внедрение муниципальной целевой модели наставничества обучающихся в образовательных организациях в период с 2020 по 2024 годы;
- 2.1.2. Обеспечить сопровождение внедрения целевой модели наставничества в ОО в соответствии с муниципальной целевой моделью наставничества;
- 2.1.3. Обеспечить представление данных по результатам мониторинга в Министерство образования и науки Челябинской области ежеквартально, в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным.
3. Руководителям образовательных организаций обеспечить:
- 1) внедрение муниципальной целевой модели наставничества в ОО;
 - 2) разработку «дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества и провести их согласование в срок до 05.03.2021 г.;
 - 3) обучение из числа руководящих и педагогических работников ОО наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
 - 4) ведение образовательными организациями персонифицированного учета наставляемых обучающихся и наставников, по формам согласно приложениям 1, 2;
 - 5) участие образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чесменского муниципального района, организовав представление ими данных по результатам мониторинга региональным центрам наставничества ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;
 - 6) создание условий (инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала) ОО, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
 - 7) достижение показатели эффективности внедрения муниципальной целевой модели наставничества в ОО Чесменского муниципального района согласно приложению 2 к настоящему приказу.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

 Артемьева Е.М.

Рассылка: в дело, исполнителю, ОО

Показатели эффективности внедрения муниципальной
целевой модели наставничества в Чесменском муниципальном районе

| № п/п | Наименование показателя | Контрольные значения по годам | | | | |
|----------|--|-------------------------------|------|------|------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |
| | Доля обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, % | 10 | 20 | 35 | 50 | 70 |

Муниципальная модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам Чесменского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящая муниципальная модель наставничества обучающихся образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в Чесменском муниципальном районе (далее именуется - Муниципальная модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися разработана в целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в Чесменском муниципальном районе для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее именуются - образовательные организации) в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Муниципальная модель наставничества разработана с учетом положений Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145.

1.3. Целью внедрения Муниципальной модели 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 в возрасте от 10 лет разных уровней образования, проживающих на территории

Чесменского муниципального района.

1.4. Задачи внедрения муниципальной модели наставничества:

1) улучшение показателей обучающихся образовательных организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

2) подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого является нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

3) раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

4) создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

5) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Муниципальная модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.6. Внедрение муниципальной модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций, разрабатываемых региональными центрами наставничества, перечень которых утверждается Министерством образования и науки Челябинской области (далее именуются - региональные центры наставничества), с учетом особенностей общего, дополнительного образования в муниципалитете.

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.

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.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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 терминами «обучающийся», «оптант».

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 самоопределения наставляемого.

Куратор - сотрудник образовательной организации, 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 образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет

добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала образовательной организации пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников образовательной организации, желающих поддержать ее развитие.

3. Формы наставничества

3.1. Внедрение муниципальной модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации («ученик», «студент»); выпускники образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги (взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками основной образовательной программы, дополнительной общеразвивающей программы) и иные должностные лица образовательной организации («учитель»); сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности муниципалитета, изъявивших готовность принять участие в реализации муниципальной модели наставничества («работодатель»).

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам образования.

3.4. 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.

В зависимости от условий реализации программы наставничества, допускающих множественные вариации, возможно выделение следующих форм наставничества:

- «ученик» - «ученик»;
- «студент» - «ученик»;
- «студент» - «студент»;
- «учитель» - «ученик» / «студент»;
- «работодатель» - «ученик» / «студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменяемой с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели

4.1. Планируемые результаты внедрения муниципальной модели наставничества:

- 1) измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- 2) рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 3) улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- 4) практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- 5) привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ ЧМР и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

4.2. Внедрение муниципальной модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся общеобразовательной организации:

- 1) низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- 2) отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессии;
- 3) невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- 4) отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- 5) низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- 6) кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- 7) конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- 8) отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- 9) высокий порог вхождения в образовательные программы,

программы развития талантливых обучающихся;

10) падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

11. проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе:

психологические, организационные и социальные.

5. Структура управления реализацией муниципальной модели наставничества в деятельности образовательных организаций

5.1. В структуру управления процессом внедрения и реализации муниципальной модели наставничества в образовательных организациях входят:

1) Управление образования Чесменского муниципального района.

1) общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, организации, осуществляющие реализацию программ наставничества;

2) организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории Чесменского муниципального района, имеющие или планирующие реализовывать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

3) организации и иные индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

5.2. Управление образования Чесменского муниципального района:

1) организуют:

- внедрение модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам муниципальных бюджетных образовательных организаций), исходя из планируемых результатов внедрения муниципальной модели наставничества в Чесменском муниципальном районе;

- контроль реализации мероприятий по внедрению муниципальной модели наставничества в муниципальных образовательных организациях на весь период реализации с 2020 по 2024 годы;

2) обеспечивают:

- достижение целевых показателей результатов внедрения муниципальной модели наставничества в муниципальных образовательных организациях Чесменского района;

- разработку муниципальными образовательными организациями

«дорожных карт» внедрения целевой модели наставничества и проводят их согласование;

- обучение муниципальными образовательными организациями наставников и кураторов по программам дополнительного профессионального образования в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

- ведение муниципальными образовательными организациями персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества по формам, согласно приложениям 1, 2 к настоящей региональной целевой модели наставничества;

- участие муниципальных образовательных организаций в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чесменского муниципального района, организовав представление ими данных по результатам мониторинга в

региональный центр наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;

- развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;

3) содействуют привлечению к реализации программ наставничества: организаций, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц в Чесменском муниципальном районе, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

- организаций, осуществляющих деятельность в Чесменском районе, обеспечив участие работников организаций в программах наставничества в качестве наставников исходя из планируемого показателя эффективности внедрения целевой модели наставничества в Чесменском муниципальном районе.

1.3. Образовательные организации, осуществляющие внедрение муниципальной целевой модели наставничества Чесменского района:

1) назначают лицо, ответственное за внедрение муниципальной целевой модели наставничества в образовательной организации (куратора):

2) разрабатывают дорожную карту внедрения целевой модели наставничества и представляют ее на согласование учредителю;

3) обеспечивают:

- реализацию программ наставничества;

- ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников

по формам, согласно приложениям 1, 2 к настоящей региональной целевой модели наставничества;

- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Чесменского района, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга:

- региональным центрам наставничества с периодичностью и в сроки, установленные Министерством;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;

- реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

- привлечение к реализации программ наставничества организаций, осуществляющих деятельность в Чесменском районе, обеспечив участие работников организаций в программах наставничества в качестве наставников;

4) организуют инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

1.4. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонафицированный учет участников программы наставничества по установленным Министерством формам осуществляет образовательная организация, в которой обучается наставляемый.

Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется в форме учета наставляемых.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества образовательной организации

6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества состоит

из двух этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества (этап 1);
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (этап 2).

6.2. Мониторинг процесса реализации программы наставничества на первом этапе направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества на втором этапе направлен на три ключевые цели:

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества;
- 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);
- 3) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый»

Организация и проведение мониторинга реализации программы наставничества осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями, разрабатываемыми центрами наставничества.