

Департамент образования
Администрации городского округа город Рыбинск
Ярославской области

П Р И К А З

05.08.2022

№ 053-01-09/463-1

О внедрении в работу образовательных организаций городского округа город Рыбинск методологии (целевой модели) наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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» и приказа департамента образования Ярославской области № 33-нп от 29.07.2022 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Типовое положение о программе наставничества в образовательной организации городского округа город Рыбинск Ярославской области (приложение 1).
2. Утвердить состав рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в 2022 – 2024 годах (приложение 2).
3. Определить МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» наставническим центром и наделить его функциями по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения целевой модели наставничества в городском округе город Рыбинск.
4. Руководителю МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» (директор Шувалова Светлана Олеговна) назначить ответственное лицо за организационное, методическое, аналитическое сопровождение и мониторинг

внедрения целевой модели наставничества, разработать модель взаимодействия с общеобразовательными организациями.

5. Назначить Самсонову Веронику Евгеньевну, консультанта по кадровым вопросам Департамента образования, ответственной за взаимодействие с региональным центром наставничества и своевременное предоставление в Департамент образования Администрации городского округа город Рыбинск обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества.

6. Рабочей группе разработать План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории городского округа город Рыбинск на 2022 – 2024 годы до 1 сентября 2022 года.

7. Определить опорными площадками для внедрения целевой модели наставничества: СОШ № 5, СОШ № 10, Центр технического творчества; детские сады №№ 22, 57, 110.

8. Руководителям образовательных организаций:

- осуществить разработку и утверждение Программы наставничества в образовательной организации до 30 декабря 2022 года;
- назначить кураторов по внедрению целевой модели наставничества;
- организовать реализацию мероприятий по внедрению в 2022-2024 годах целевой модели наставничества в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование» и региональным центром наставничества (ГАУ ДПО ЯО Институт развития образования) в сроки, установленные дорожной картой;
- обеспечить достижение результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества на уровне не ниже планируемых результатов, утвержденных приказом приказа Департамента образования Ярославской области № 36-нп от 29.07.2022 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»;
- обеспечить охват программами наставничества педагогов - молодых специалистов, кандидатов на замещение должности руководящего

работника, обучающихся по мере готовности образовательной организации;

- обеспечить внесение информации о наставниках и наставляемых педагогах в АСИОУ (раздел «кадры»).

9. Контроль исполнения приказа возложить на Смирнову Светлану Владимировну, первого заместителя директора Департамента образования.

Директор Департамента



Р.А. Брядовая

Типовое положение
о программе наставничества в образовательной организации
городского округа город Рыбинск Ярославской области

Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в муниципальном образовательном учреждении (далее – МОУ).

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Школьное сообщество (сообщество МОУ) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты,

объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство муниципалитета – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества МОУ.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

I. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества в ОО (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, в соответствии с Целевой моделью наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145) (далее – Целевая модель).

1.2. Положение о программе наставничества МОУ (далее – Программа) является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества, определяет принципы разработки, форму и содержание Программы.

1.3. Программа является основным управленческим документом, регламентирующим и направляющим ход реализации Целевой модели, мониторинг и оценку результатов ее реализации. Она фиксирует этапы реализации Целевой модели, роли участников на каждом из них.

1.4. Цель программы – создание условий для планирования, организации и управления процессом наставничества в МОУ. Программа должна

обеспечивать планируемые результаты внедрения целевой модели исходя из выявленных дефицитов образовательного процесса МОУ.

Задачи программы:

- сформировать представление о реализации Целевой модели наставничества применительно к конкретным условиям МОУ;
- определить цели, ресурсы, средства, механизмы внедрения целевой модели наставничества, способы преодоления выявленных рисков.

1.5. Программа выполняет следующие функции:

- фиксирует решение педагогического коллектива при согласовании с сообществом МОУ по применению Целевой модели для решения стоящих перед МОУ образовательных задач.
- является ориентиром для выполнения с учетом психолого-педагогического контекста в каждом тандеме/группе «наставник-наставляемый».

1.6. Программа принимается на заседании педагогического совета МОУ, по возможности согласовывается с Попечительским советом (иным органом государственного-общественного управления), утверждается директором.

1.7. Решение о внесении изменений в программу рассматривается и принимается на педагогическом совете МОУ, утверждается директором.

1.8. Администрация МОУ осуществляет контроль реализации программы в соответствии с планом внутришкольного контроля.

II. Разработка программы

2.1. Программа наставничества разрабатывается в МОУ в соответствии с Типовой формой программы наставничества и методикой ее формирования, реализуется МОУ в сотрудничестве с его сообществом.

2.2. Программа носит срочный характер, ее действие рассчитано на 1 календарный год и определено запросами потенциальных наставляемых из числа обучающихся в МОУ в данный период. Программа может корректироваться куратором в части реализации планов конкретных тандемов/групп при обязательном согласовании с участниками (включая родителей обучающегося/его законных представителей), исходя из специфики психолого-педагогической ситуации.

2.3. Проектирование содержания наставничества осуществляется куратором в сотрудничестве с тандемами «наставник + наставляемый»/группами в соответствии с запросами наставляемого и возможностями участников сообщества МОУ при согласовании с родителями/законными представителями несовершеннолетнего.

2.4. Программа должна определять наиболее оптимальные и эффективные для удовлетворения выявленных у потенциальных наставляемых запросов содержание, формы, методы и приемы организации наставничества, учитывая

состояние здоровья учащихся, уровень их способностей, характер учебной мотивации, а также имеющиеся у МОУ и образовательного пространства городского округа город Рыбинск ресурсы.

2.5. Разработка и реализация Программы должна основываться на следующих принципах: «не навреди», легитимности, равенства, обеспечения суверенных прав личности, аксиологичности, научности, системности, стратегической целостности, согласованности взаимодействия сторон, индивидуализации.

III. Структура программы

№ п/п	Элементы программы	Содержание элементов программы
1.	Пояснительная записка	Цель и задачи программы наставничества в МОУ в соотношении с проблематикой образовательного процесса, характеристикой континента МОУ
2	Общие положения	<ul style="list-style-type: none">– правовые основания разработки и реализации программы,– порядок принятия программы,– выбранные на данный период формы наставничества в соотношении с целью и задачами внедрения Целевой модели
3	Реализация Целевой модели (согласно этапам, указанным в Целевой модели)	<ul style="list-style-type: none">– перечень форм наставничества, актуальных для МОУ в наступающем году (каждая форма описывается согласно схеме, изложенной в типовой программе: цели, задачи, предполагаемый результат, характеристики участников данной формы, кадровое обеспечение, этапы реализации и соответствующие мероприятия);– мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения МОУ (старт программы);– описание итогового события программы в конце ее реализации.
4	Мониторинг эффективности реализации Программы	Описание содержания, этапов и сроков мониторинга и ответственных за его организацию
5	Приложение	Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МОУ. Характеристика континента МОУ. Форма баз наставничества.

IV. Требования к Программе

4.1. Преемственность (актуализация опыта и традиции педагогического коллектива МОУ, продуктивных партнерских связей) и перспективность (ориентация на освоение новых образовательных ресурсов региона).

4.2. Проектный характер Программы (опора на методологию управления проектами).

4.3. Связь Программы с федеральными и региональными программами развития образования.

4.4. Участие сообщества МОУ в разработке и обсуждении Программы.

V. Критерии экспертной оценки Программы

5.1. Для экспертной оценки Программы используются следующие критерии:

- Соответствие методологии Целевой модели.
- Актуальность (учтен контекст реальных проблем образовательного процесса МОУ данного периода).
- Реалистичность (достижение результата предполагает рациональное использование имеющихся ресурсов).
- Проработанность.
- Контролируемость (наличие ясных показателей).
- Публичность (наличие механизмов информирования участников).
- Культура оформления Программы.

Приложение 2 к приказу
Департамента образования
от 05.08.2022
№ 053-01-09/463-1

**Состав рабочей группы
по внедрению целевой модели наставничества в 2022 – 2024 годах**

1. Смирнова Светлана Владимировна, первый заместитель директора Департамента образования.
2. Самсонова Вероника Евгеньевна, консультант по кадровым вопросам Департамента образования.
3. Шувалова Светлана Олеговна, директор МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».
4. Павлова Ирина Сергеевна, заместитель директора на научно-методической работе МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».
5. Смирнова Галина Александровна, методист МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».
6. Золотарева Екатерина Владимировна, директор СОШ № 5.
7. Викторова Жанна Евгеньевна, директор СОШ № 10.
8. Баранова Ольга Анатольевна, заместитель директора Центра технического творчества.
9. Перепелица Елена Григорьевна, заведующий детским садом № 57, председатель совета заведующих.