МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
НАЛЬЧИК»

НАЛШЫК КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И КЪЭРАЛ
ІУЭХУЩІАПІЭ
«ЩІЫПІЭ АДМИНИСТРАЦЭМ ЕГЪЭДЖЭНЫГЪЭМКІЭ
И ДЕПАРТАМЕНТ»

МУНИЦИПАЛ КАЗНА МЕКТЕБИ
«НАЛЬЧИК ШАХАР
ОКРУГУНУ БИЛИМ БЕРИУ ДЕПАРТАМЕНТИ»

18.03.2022 г.
№ 15/ДО-1-09/356

360000, г. Нальчик, пр. Шогенцукова, 17
тел. 8(8662) 42-69-56
e-mail: doin2007@mail.ru

Руководителям
образовательных организаций

Уважаемые руководители!

В соответствии с приказом Минпросвещения КБР от 05.03.2022 г. №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике 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» Департаментом образования Местной администрации г.о. Нальчик разработано примерное Положение о внедрении целевой модели наставничества в подведомственных образовательных организациях (приложение).

Просим изучить вышеуказанное примерное Положение, а также разработать и утвердить локальные акты по внедрению целевой модели наставничества во вверенных вам образовательных организациях.

Приложение на 8 л.

И.о. руководителя В.С. Сабанчиева

Алижанова Алла Алексеевна
(8662)42-18-33

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА НАЛЬЧИК»
НАЛШЫК КЪАЛЭ ОКРУГЫМ И КЪЭРАЛ ІУЭХУЩІАПІЭ
« ЩІЫПІЭ АДМИНИСТРАЦЭМ ЕГЪЭДЖЭНЫГЪЭМКІЭ И ДЕПАРТАМЕНТ»
МУНИЦИПАЛ КАЗНА МЕКТЕБИ «НАЛЬЧИК ШАХАР ОКРУГУНУ БИЛИМ БЕРИУ ДЕПАРТАМЕНТИ»

ПРИКАЗ

№ 44 «09» марта 2022 г.

О внедрении целевой модели наставничества во всех образовательных организациях городского округа Нальчик, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

В целях достижения показателей федерального проекта «Современная школа» и национального проекта «Образование», во исполнение приказа Министерства просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики от 05.03.2022 года №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике методологии (целевой модели) наставничества 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»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить целевую модель наставничества во всех образовательных организациях городского округа Нальчик, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
2. Утвердить Примерное Положение о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях (приложение).
3. Назначить координатором работы по внедрению целевой модели наставничества начальника отдела общего образования Департамента образования Местной администрации городского округа Нальчик Алижанову А.А.
4. Руководителям образовательных организаций городского округа Нальчик, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам:

3.1 создать необходимые условия для внедрения и реализации целевой модели наставничества;

3.2 разработать и принять локальные акты по внедрению целевой модели наставничества.

5. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Департамента образования Местной администрации городского округа Нальчик.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. руководителя В.С. Сабанчиева

Приложение

Примерное Положение
о целевой модели наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- приказом Министерства просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики от 25.06.2021 года №22/616 «О внедрении в Кабардино-Балкарской Республике 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»;
- приказом Министерства просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики от 05.03.2022 года №22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике 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. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа»

1.3. Примерное 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, направленных 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
2.8. Благодарный выпускник – выпускник школы, 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.).
2.9. Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования.
3.2. 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 программ наставничества;
– осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов 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. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе образовательной организации.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

4.4. 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.

4.5. 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, цифровыми компетенциями и т. д.

4.6. 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 и т.д.

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

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12. 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 школы, в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель-учитель», «Студент-ученик», «Работодатель – ученик». Представление программ наставничества в указанных формах осуществляется на конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

- проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса 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. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

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 наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, 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 обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. 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 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 школы 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.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, городских, 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 этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

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

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

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

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

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.4. Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение школьными и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и городского округа.

11.7. Предоставление возможности получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.).

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

– настоящее Положение;

– приказ Министерства образования, науки и по делам молодежи КБР о внедрении целевой модели наставничества;

– целевая модель наставничества в образовательной организации;

– дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

– приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

– приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;

– приказ «Об утверждении 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.