Приложение 1

 к приказу Отдела образования

 от 12.05.2022г. № 243

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. **Общие положения**

Муниципальная Целевая программа наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа»и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения связанные с функционированием и развитием программ наставничества для образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Обливского района.

 -Целевая программа наставничества «разработана в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

- Распоряжением 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»;

-Методическими рекомендациями ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р(ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);

- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Рг;

- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии(целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций;

-Постановлением Минобразования РО от 05.04.2022г. № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе(целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области»

**2. Актуальность внедрения целевой программы наставничества**

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждена Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

В рамках реализации региональных проектов национального проекта «Образование» планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70 % обучающихся и 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций.

**3. Цели и задачи внедрения целевой программы наставничества**

***Цель*** внедрения целевой программы наставничества в Обливском районе : максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территорииОбливского района.

***Задачи*** внедрения целевой программы наставничества:

-улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательым программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

 - раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и развития индивидуальной образовательной траектории;

- сопровождение психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

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

- повышение методической и социальной активности педагогических работников;

**4. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества**

Внедрение целевой программы наставничества в системе образования Обливского района с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий, опирается на следующие принципы:

▪ научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

▪ системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

▪ стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

 ▪ легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

▪ обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

▪ аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);

▪ личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

▪ равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми и имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

**5. Этапы и модели реализации целевой программы наставничества** Для успешного внедрения программы наставничества определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации. Реализация программы наставничества будет ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка».

Функционал в рамках внедрения целевой модели наставничества:

I этап – констатирующий этап. Анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике, разработка концептуальных основ муниципальной системы становления и развития наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия, анализ зарубежного, отечественного и регионального опыта наставнической деятельности в системе образования, разработка компетентностной модели современного наставника и локальной нормативной базы.

*Методы:* анкетирование, опрос, «круглый стол».

II этап – основной этап. Апробация модели наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия, научно-методическое обеспечение процесса. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой программы наставничества.

*Методы:* сбор статистической информации, «круглые столы», опрос, анкетирование, обучение через интернет-ресурсы.

III этап – контрольный этап. Анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности на основе сетевого взаимодействия, компетентностной модели современного наставника, содержания учебно-методического обеспечения. Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в общеобразовательных организациях Обливского района.

*Методы:* статистическая обработка данных, опрос, анкетирование, мониторинг.

IV этап – обобщающий. Создание методических материалов в целях тиражирования опыта. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Обливского района.

*Методы:* публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах.

*Модели форм наставничества:* «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».

**Принципы наставничества**



**6. Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой программы наставничества в соответствии с уровнем структуры управления**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровни структуры** | **Направления деятельности** |
| **1** | **2** |
| Министерство общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство),Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (далее – ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО) | 1. Осуществляют координацию и внедрение целевой программы наставничества «Вместе к успеху» Ростовской области. 2. Обеспечивают реализацию мероприятий по внедрению целевой программы наставничества Ростовской области. 3. Обеспечивают развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации региональной программы наставничества.4. Разрабатывают «Методические рекомендации по внедрению программы наставничества «Вместе к успеху» для муниципальных и общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Ростовской области». 5. Реализуют меры по обеспечению доступности программы наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся:- с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);- одаренных и талантливых; - попавших в трудную жизненную ситуацию;- из малоимущих семей, проживающих в сельской местности, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей); - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.).6. Развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций педагогов как основы успешной, самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда)  |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| ГБУ ДПО РО РИПКи ППРО | 1. Обеспечивает:- организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой программы наставничества; - выработку предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой программы наставничества Ростовской области; - организацию мониторинга реализации программы наставничества в образовательных организациях Ростовской области;- проведение курсов повышения квалификации педагогов по темам: «Методические рекомендации по составлению программы наставничества в общеобразовательных организациях», «Наставничество – положение, формы и опыт», «Деятельность наставника по педагогическому сопровождению компетентностного развития молодых педагогов в условиях реализации ФГОС и формирования НСУР», «Наставничество как инструмент повышения профессиональной компетентности молодых специалистов-психологов образования» и т.д.;- формирование регионального банка программ наставничества и лучших практик;- реализация наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных технологий.2. Оказывает содействие:- распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Ростовской области;- привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций, предприятий и организаций Ростовской области, государственных (муниципальных) учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью. 3. Организует разработку предложений по совершенствованию системы внедрения целевой программы наставничества в Ростовской области. 4. Создает электронную площадку «Вместе к успеху». 5. Распространяет опыт развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия; будет осуществляться через публикации, проведение методических семинаров, мастер-классов «Вместе к успеху», вебинаров «Карусель наставнических практик: опыт муниципальных и общеобразовательных организаций региона», «Алгоритм внедрения целевой программы наставничества в общеобразовательных организациях Ростовской области» и т.д. |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **2** |
| Руководителии кураторымуниципальныхоргановобразованияРостовской области | 1. Организуют:- внедрение целевой программы наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, исходя из планируемых результатов внедрения целевой программы наставничества в Ростовской области; - контроль реализации мероприятий по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образовательных организациях. 2. Обеспечивают:- достижение показателей результата по внедрению целевой программы наставничества в муниципальных образованиях Ростовской области;- разработку муниципальными общеобразовательными организациями «дорожных карт»;- ведение муниципальными образовательными организациями учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;- формирование муниципального банка программ наставничества и лучших практик; - предоставление данных по результатам мониторинга своей территории с периодичностью 1 раз в год и в сроки, установленные ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;- организация и проведение ежегодного конкурса на лучшего наставника на муниципальном уровне |
| Руководителии кураторыобщеобразовательныхорганизацийРостовской области | 1. Назначают лицо, ответственное за внедрение целевой программы наставничества в образовательной организации (куратора). 2. Обеспечивают: - реализацию региональной модели наставничества; - ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников согласно целевой программе наставничества;- участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Ростовской области, организовав представление образовательной организацией данных по результатам мониторинга в ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО; - помощь в повышении уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой программы наставничества, в формате непрерывного образования;- привлечение к реализации программ наставничества организаций, осуществляющих деятельность в Ростовской области, обеспечив участие работников организаций в качестве наставников;- реализацию системы поощрений наставников; - распространение лучших практик и примеров наставничества;- информирование предполагаемых участников-партнеров о возможностях программы наставничества и вариантах их участия;- психологическое сопровождение наставляемых |

**7. Планируемые результаты реализации программы наставничества**

1. В результате внедрения и реализации целевой программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

-повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования

-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников

-рост числа закрепившихся в профессии молодых/ начинающих педагогов

-развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования

-методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации

-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества

**8. Мониторинг и оценка результатов реализации целевой программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и ее отдельных элементов.

Организация систематического мониторинга программы дает возможность четко представлять, как проходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества отражает два основных этапа:

▪ Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

▪ Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста, динамика образовательных результатов.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выявить ее сильные и слабые стороны, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

**Завершение программы наставничества**



 Приложение 2

 к приказу Отдела образования

 от 12.05.2022г. № 243

 **План мероприятий (дорожная карта)**

по реализации Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Сроки | Ответственные исполнители | РезультатВид документа |
| 1. | Определение ответственных за взаимодействие с региональным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества в муниципальном районе | Май 2022 | РМК | Приказ Отдела образования |
| 2. | Назначение ответственных за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества в образовательном учреждении. | Май2022 | Рук.ОУ | Приказ ОУ |
| 3. | Разработка муниципальной целевой программы наставничества | Май 2022 | РМК | Муниципальная целевая программа наставничества |
| 4. | Утверждение муниципального Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области» | Май 2022 | РМК | Приказ Отдела образования  |
| 5. | Разработка и утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в ОУ | Май – июнь2022 | Рук.ОУ | Приказ ОУ |
| 6. | Разработка и утверждение Дорожных карт (планов мероприятий) по реализации Положений о системе наставничества в ОУ | Май –июнь2022 | Рук.ОУ | Приказ ОУ |
| 7. | Разработка программно-методическихматериалов на уровне образовательныхорганизаций, необходимых для реализациицелевой модели наставничества | Май-сентябрь 2022 | Рук. ОУ | Программно-методическоеобеспечение реализациисистемы наставничества |
| 8. | Формирование базы наставников на уровне муниципалитета | Май 2022 | РМК | База наставников,которыепотенциально могут участвоватьв форме наставничества«Учитель-учитель» |
| 9. | Формирование базы наставников на уровне образовательного учреждения | Май 2022 | Рук.ОУ | База наставников ОУ |
| 10. | Разработка персонализированных программ наставнической деятельности | Май- октябрь 2022 | Рук.ОУ | Персонализированные программы наставнической деятельности |
| 11. | Назначение кураторов реализации персонализированных программ наставничества | Май 2022 | Рук.ОУ | Приказ ОУ |
| 12. | Создание в ОУ Советов наставников с целью текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества | май 2022г. | Рук.ОУ | Приказами ОУ созданы Советы наставников |
| 13. | Осуществение мониторинга наставнической деятельности-На школьном уровне-На муниципальном уровне | В течение года | Рук.ОУ РМК | -Получены данные о процессе иреализации программнаставничества в ОУ-Получены и обобщены намуниципальном уровне данные овнедрении системы наставничества |
| 14. | Проведение мероприятий с целью популяризации роли наставника и повышения его статуса, в том числе проведение форумов, конкурсов,фестивалей,конкурсов проф. мастерства | В течеие года | Отдел образованияОУ | Утвержден комплекс тематических мероприятий |
| 15. | Организация и проведение семинаров и консультаций по отдельным вопросам реализации целевоймодели наставничества | В течение года | Отдел образованияОУ | Обеспечена консультационнаяподдержка участникам реализации системы наставничества |
| 16. | Организация участия в региональных, федеральных и международных программах и мероприятиях, поддерживающих развитие системы наставничества | В течение года | Отдел образованияОУ | Анализ участия |
| 17. | Организация психолого-педагогической поддержки в системе наставничества | В течение года | Педагог- психолог РМКПедагоги -психологи ОУ | Обеспечение консультационнойподдержки участникам реализации системы наставничества |
| 18. | Активизация деятельности районного Совета наставников с целью методического сопровождения деятельности наставников и наставляемых | По плану | РМКСовет наставников | План работы Совета наставников |
| 19. | Организация повышения квалификации по программам наставничества | По графику | РМКРук.ОУ | Информационная справка об освоении наставниками дополнительных программ повышения квалификации |
| 20. | Формирование банка лучших практик наставничества педработников | Октябрь 2022 | РМКОУ | Банк лучших практик наставничества |
| 21. | Создание раздела «Наставничество» на сайте Отдела образования ,на сайтах образовательных учреждений. | Май-июнь2022 | РМК ОУ | Сформирована системаподдержки наставничества черезсеть Интернет |
| 22. | Популяризация целевой модели наставничества через муниципальныеСМИ, информационные ресурсы в сетиИнтернет, сообщества в социальных сетях,официальных ресурсах ОУ | В течение года | Отдел образованияОУ | Наполнение информационныхресурсов актуальной информациейо реализации целевой модели наставничества |

**4**