

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ

ПРИКАЗ

от 31.12. 2019 г.

№ 1865

г. Элиста

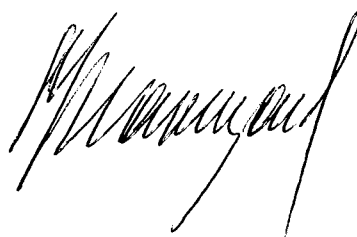
Об утверждении Плана («дорожная карта») мероприятий по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия

В целях реализации мероприятий регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», согласно 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 Министерства просвещения Российской Федерации

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый План («дорожную карту») мероприятий по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия.
2. Муниципальным органам управления образованием, руководителям подведомственных образовательных организаций, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные программы, программы среднего профессионального образования, обеспечить реализацию мероприятий Плана («дорожной карты») по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия согласно приложению.
3. Отделу общего образования (Мацакова Э.М.), отделу воспитания и дополнительного образования (Очиров С.Ц.), отделу науки и развития регионального образования (Убушиева З.П.) обеспечить:
реализацию мероприятий Плана («дорожной карты») по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия;
предоставление отчетности согласно графику.
4. Питкиевой Т.И., заместителю министра, обеспечить контроль реализации мероприятий Плана («дорожной карты») по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Питкиеву Т.И., Санджарыкова Г.Э., заместителей министра.

Министр

 Н.Г. Манцаев

Приложение к приказу
 Министерства образования и науки
 Республики Калмыкия
 от 31.12. 2019 года
 № 1865

План («дорожная карта») мероприятий
 по внедрению модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	январь, 2020	Министерство образования и науки РК
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	февраль-март (2020-2024гг.)	Муниципальные органы управления образованием(МОУО), образовательные организации (ОО) РК
3.	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	сентябрь-октябрь (2020-2024гг.)	Министерство образования и науки РК, МОУО
4.	Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	ноябрь, март (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	апрель (2020-2024гг.)	ОО РК
6.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
8.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК

9.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	май (2020-2024гг.)	ОО РК
10.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
11.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
12.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
13.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
14.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	апрель-май (2020-2024гг.)	КРИПКРО, МОУО, ОО РК
15.	Обучение наставников	апрель, сентябрь (2020-2024гг.)	КРИПКРО, МОУО, ОО РК
16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
17.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
18.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
19.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
20.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	октябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
21.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	ноябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
22.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	ноябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
23.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	по графику в течение текущего учебного года	ОО РК

24.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	по графику, в течение текущего учебного года	ОО РК
25.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	апрель-май (2020-2024гг.)	ОО РК
26.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	май (2020-2024гг.)	ОО РК
27.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	май (2020-2024гг.)	ОО РК
28.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	май (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК
29.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	май (2020-2024гг.)	ОО РК
30.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	сентябрь (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК
31.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	сентябрь (2020-2024гг.)	ОО РК
32.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	октябрь (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК
33.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	октябрь - ноябрь (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	ноябрь - декабрь (2020-2024гг.)	МОУО, ОО РК

Примечание:

в большинстве форм наставничества наставляемым является обучающийся в возрасте **от 10 до 19 лет**. В формах «учитель–учитель» и «студент–студент» (вариация формы «ученик – ученик») **возрастной параметр не задается**.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены **пять**: «ученик – ученик»; «учитель – ученик»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Форма наставничества «ученик–ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент». Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Форма наставничества «учитель–учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма наставничества «студент–ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Форма наставничества «работодатель–ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Форма наставничества «работодатель–студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.