

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №16 г. Сыктывкара
с углублённым изучением отдельных предметов»
(МАОУ «СОШ №16»)
«Ӧткымын предмет пыдісяньвелӧдан сыктывкарса 16 №-ашӧр школа»
муниципальной асьюралана велӧдан учреждение
(«16 №-а ШШ» МАВУ)

Принято
на Педагогическом совете
протокол № 1
от «1» сентября 2022 г.

«Утверждаю»
директор МАОУ «СОШ № 16»
_____ Т.М.Поповцева
Приказ № 01-11/252 от 01.09.2022

**Положение о внедрении целевой модели наставничества
на уровне образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества на уровне образовательной организации (далее - Положение) является локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №16 г. Сыктывкара с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – МАОУ «СОШ №16»).

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и содержание работы по внедрению целевой модели наставничества на уровне образовательной организации.

1.3. Внедрение целевой модели наставничества выступает одним из направлений реализации мероприятий федеральных, республиканских и муниципальных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование» и реализуется в образовательной организации посредством разработки и реализации Положения о наставничестве и Программы наставничества с соответствия с Методологией (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, утверждённой распоряжением

Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

1.4. Настоящее Положение принимается педагогическим советом и утверждается приказом директора МАОУ «СОШ №16».

1.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

1.6. Настоящее Положение принимается на 2020 - 2024 гг. При изменении законодательства, изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции и утверждаются приказом директора МАОУ «СОШ №16». После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу. Инициатива внесения изменений и (или) дополнений в настоящее Положение может исходить от органов коллегиального управления, представительных органов работников, учащихся, родителей (законных представителей), администрации МАОУ «СОШ №16». Изменения и (или) дополнения в настоящее Положение подлежат открытому общественному обсуждению на заседаниях коллегиальных органов управления МАОУ «СОШ №16».

1.7. В настоящем Положении использованы следующие 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.
- 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.
- 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, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

2. Формы наставничества

2.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники

которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

2.3. В форме «ученик-ученик» наставляемым является учащийся в возрасте от 10 до 18 лет. В форме «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

2.4. Наставниками могут быть учащиеся МАОУ «СОШ №16», представители сообщества выпускников, родители учащихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.5. Наставляемым может стать любой учащийся МАОУ «СОШ №16» 4-11 класса, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

2.5. Формы наставничества в МАОУ «СОШ №16».

2.5.1. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие двух учащихся, при котором один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации; численный рост посещаемости творческих объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа учащихся, состоящих на различных видах учета; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри классного коллектива.

2.5.2. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или педагога, испытывающего трудности методического характера, 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 профессионального потенциала и уровня учителя, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать ему интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога.

Среди оцениваемых результатов: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), в которых работает наставляемый педагог; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик как наставляемого, так и наставника.

2.5.3. Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащегося МАОУ «СОШ №16» и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному 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, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального настроения наставляемых учащихся;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся; увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа учащихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

2.5.4. Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие учащегося старших классов и представителя регионального предприятия (организации), 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. В данной форме следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального настроения наставляемых учащихся; численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; увеличение процента учащихся, прошедших профориентационные мероприятия; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; увеличение числа учащихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки; численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

2.6. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3. Этапы внедрения целевой программы наставничества

3.1. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи: получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников. Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

3.2. Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3.3. Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах МАОУ «СОШ №16» и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

3.4. Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Результатом реализации этапа

является сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.

3.5. Этап 5. Формирование пар «наставник – наставляемый», групп «наставник – наставляемые».

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по всем критериям. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

3.6. Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества.

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Результатом данного этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

3.7. Этап 7. Завершение программы наставничества.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

4. Роль куратора по внедрению целевой модели наставничества

4.1. Основной целью деятельности куратора является организация программ наставничества в образовательной организации в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, обеспечивающих достижение установленных в организации показателей эффективности по внедрению целевой модели наставничества.

4.2. Задачи деятельности куратора: создание нормативно-правовых, организационно-методических условий для разработки и реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и программ наставничества в образовательной организации, мониторинг и анализ ее результатов.

4.3. Для выполнения задач по внедрению целевой модели наставничества содержание деятельности куратора направлено на выполнение следующих функций:

– подготовку условий для запуска программы наставничества(нормативно-

- правовых, организационных), разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества; выбор форм наставничества;
- формирование базы наставников; осуществление персонифицированного учета наставников;
 - формирование базы наставляемых; осуществление персонифицированного учета наставляемых;
 - организацию обучения наставников;
 - формирование наставнических пар или групп;
 - организацию работы наставнических пар или групп, контроль за деятельностью наставников и наставляемых;
 - мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
 - оформление лучшего опыта наставнической деятельности;
 - предоставление объективной информации в рамках муниципальных и региональных мониторингов по внедрению целевой модели наставничества;
 - внесение данных о количестве участников программы наставничества в формы федерального статистического наблюдения;
 - ведение раздела на сайте образовательной организации по внедрению модели наставнической деятельности.