

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МКОУ Филипповской СОШ
Протокол № 1 от 10 января 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
МКОУ Филипповской СОШ
_____/О.И. Агеева/

приказ № 02-од от 10 января 2022 г.

Положение
о школьной целевой модели наставничества
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Филипповская средняя общеобразовательная школа
Киржачского района Владимирской области

1. Цель и задачи целевой модели наставничества

Настоящая целевая модель наставничества в МКОУ Филипповской СОШ (далее - Целевая модель наставничества) разработана на основе методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145, приказа Управления образования администрации Киржачского района №521/1-1 от 24.12.2021 г., распоряжения Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области» в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МКОУ Филипповской СОШ, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами и обучающимися.

Система наставничества педагогических работников в школе ориентирована на создание условий для достижения ключевых задач национального проекта «Образование»: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, оказание помощи педагогическим работникам разных уровней образования и молодых специалистов, работающих в школе, в их

профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей школы в части деятельности по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

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

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

Целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МКОУ Филипповской СОШ достижение поставленных результатов.

2. Понятийный аппарат

«Горизонтальное обучение» педагогических работников — система P2P (англ. peer-to-peer — «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Диагностика профессиональных компетенций — процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Корпоративное обучение - процесс непрерывного системного обучения, направленный на совершенствование профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств работников; организованный в соответствии с целями и стратегиями развития организации; учитывающий потребности работников и работодателей в наращивании профессионализма; способный гибко и оперативно реагировать на требования в отношении профессиональных компетенций специалистов.

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.

Формальное (официальное) наставничество - форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

Неформальное наставничество - особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

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

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и

программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Нормативно-правовая база внедрения целевой модели наставничества

- Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»);
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 25.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации, утвержденная постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;

- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Департамента образования Владимирской области от 14.07.2021 № 783 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Владимирской области»;
- Распоряжение Департамента образования Владимирской области от 07.12.2021 № 1265 «Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области»
- Приказ Управления образования администрации Киржачского района №521/1-1 от 24.12.2021 г.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ школы.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; - кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся; - падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе, на решение следующих проблем:

- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- устаревание, дефицит кадров, приводящий к уменьшению эффективности работы.

5. Структура управления целевой моделью наставничества

5.1. Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МКОУ Филипповской СОШ.

5.2. Приказом руководителя определяется координатор рабочей группы.

5.3. Координатор рабочей группы (рабочая группа) осуществляет следующие функции:

- формирование наставнических пар и групп;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в МКОУ Филипповской СОШ;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

5.4. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- «ученик – ученик»,
- «учитель – учитель»;
- «работодатель – ученик»;

- «студент – ученик»

5.5. Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

5.6. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МКОУ Филипповской СОШ и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря вносятся в формы федерального статистического наблюдения данные о количестве участников программ наставничества и предоставляются эти формы в Министерство просвещения Российской Федерации

5.7. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте школы и в группе в социальной сети ВКонтакте в соответствии с разработанным медиапланом.

6. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ Филипповской СОШ

6.1. Куратор назначается приказом руководителя МКОУ Филипповской СОШ

6.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов МКОУ Филипповской СОШ. Также куратором может стать представитель организации - партнера, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- разработка проектов нормативных документов, направленных на реализацию проекта по внедрению целевой модели наставничества;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников проекта;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в МКОУ Филипповской СОШ;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

7.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

8.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МКОУ Филипповской СОШ и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.