

Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 2

1. Общие положения

1.1. Целевая модель наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее – МБОУ СОШ №2 или школа) разработана в соответствии с Муниципальной целевой моделью наставничества, письмом Минпросвещения России от 23.01.2020г. № МР 42/02 в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», национального проекта «Образование».

1.2. Нормативными основаниями для внедрения целевой модели наставничества МБОУ СОШ №2 являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);
- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»;
- федеральный проект «Современная школа»;
- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 3-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;
- региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребенка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018г.;
- региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018г.

1.3. В настоящей целевой модели используются следующие понятия и сокращения:

благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.);

куратор – сотрудник школы либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки;

методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями практическим опытом, позволяющая понять и организовать взаимодействия наставника и наставляемого;

молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3-х лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

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 наставничества 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 самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве;

программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действия, направленный на организацию взаимодействия, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построения индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики;

профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Профессиональное самоопределение является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии;

целевая модель наставничества МБОУ СОШ №2 – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе;

Муниципальная целевая модель – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

Региональный центр наставничества – структурное подразделение краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»;

форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

школьное сообщество – сотрудники школы, обучающиеся, их родители (законные представители), выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие учреждения и совместно действуют ради этой цели.

1.4. Целью внедрения целевой модели наставничества является 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, молодых специалистов.

Задачи внедрения целевой модели:

- обеспечить успешную адаптацию обучающихся в новом учебном коллективе;
- повысить мотивацию к учебе и улучшить образовательные результаты обучающихся, в том числе через участие в конкурсном движении, проектной и внеурочной деятельности;
- создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- развить гибкие навыки, лидерские качества, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- обеспечить успешную адаптацию учителя в новом педагогическом коллективе;
- осуществить плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками образовательных отношений.

1.6. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- обеспечена успешная адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- повысилась мотивация к учебе и улучшились образовательные результаты обучающихся, в том числе через участие в конкурсном движении, проектной и внеурочной деятельности;
- созданы условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- произошло развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- обеспечена успешная адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

- осуществлен плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, обеспечено построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- сформировано открытое и эффективное сообщество вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками образовательных отношений.

2. Формы наставничества

2.1. Внедрение целевой модели наставничества предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник. В данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет, а также молодой специалист или новый педагог. Наставниками могут быть учащиеся школы, представители сообществ выпускников школы, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица МБОУ СОШ №2, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

2.2. 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. В числе форм наставничества выделены:

«ученик – ученик»

«учитель – учитель»

«студент – ученик»

«работодатель – ученик».

2.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени 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 обучающегося 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, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

2.2.2. 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 школы, 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 начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2.2.3. Форма наставничества «студент – ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) школы (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной 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 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; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего

подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

2.2.3. 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.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся 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.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

3. Реализуемые функции в целевой модели наставничества

3.1. Функции куратора в школе могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в ОУ;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;

- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информированное сопровождение программ;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

3.2. Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника - обучающегося в ходе реализации программ (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

3.3. Наставником может быть обучающийся – школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный – равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

4. Общие требования (предложения) к организации целевой модели

4.1 Внедрение целевой модели требует разработки ряда документов.

4.1.1. Школа разрабатывает и утверждает следующие документы:

- Положение о наставничестве в ОУ;
- дорожную карту внедрения муниципальной целевой модели в ОУ;

- программу(ы) наставничества.

Положение о наставничестве включает в себя:

- описание форм наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс оформления пар и групп из наставника и наставляемого (ых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательного учреждения и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участник несовершеннолетний.

4.2. Внедрение муниципальной целевой модели осуществляется за счет средств местных бюджетов, а также средств образовательных учреждений, индивидуальных предпринимателей.

5. Общие требования (предложения) к кадровому обеспечению целевой модели.

5.1. Для организации и внедрения целевой модели специалисты, которые координируют деятельность по направлению «Наставничество», должны пройти соответствующую подготовку (повышение квалификации) по организации внедрения системы наставничества.

Для реализации программ наставничества кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального наставничества.

5.2. В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положении об оплате труда внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

5.3. Кроме материальных форм поощрения применяются и нематериальные (моральные) формы мотивации наставников (кураторов):

- награждение наставников почетными грамотами, дипломами или благодарностями и т.д.;
- размещение информации о лучших наставниках на сайте школы;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.