

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
(протокол от 28.10.2020 № 7)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАОУ «Лицей № 56»
от 28.10.2020 № 205 к/а



ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей № 56»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей № 56» (далее – Положение) разработано в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

2. Положение определяет цели, задачи, порядок организации внедрения целевой модели наставничества и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МАОУ «Лицей № 56» (далее – Лицей).

3. Нормативную правовую базу внедрения целевой модели наставничества обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15.11.2019 № 2705-р;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

– Распоряжение 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»;

– письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (включая «Методические рекомендации по внедрению 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»).

II. Основные термины и 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.

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.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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.

III. Цели и задачи внедрения целевой модели наставничества в Лицее. Ожидаемые результаты

4. Целью внедрения целевой модели наставничества в Лицее является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

5. Задачи внедрения целевой модели наставничества в Лицее:

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

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

- улучшение показателей Лицея в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование вокруг Лицея открытого и эффективного сообщества, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

6. Ожидаемые (планируемые) результаты:

- снижение у обучающихся уровня стресса и апатии, преодоление кризиса самоидентификации и ценностной дезориентации, приводящих к девиантному поведению;

- рост интереса лицеистов к обучению, преодоление вынужденной замкнутости образовательного процесса и получение представления о реальном мире, своих перспективах и способах действия;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- создание условий для формирования активной гражданской позиции;

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь Лицея;

- развитие у обучающихся и педагогов метапредметных навыков и метакомпетенций;

- улучшение личных показателей эффективности педагогов;

- улучшение психологического климата в Лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- формирование традиции наставничества;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций для реализации в Лицее инновационных образовательных и социальных программ.

IV. Реализация внедрения целевой модели наставничества в Лицее

7. Внедрение целевой модели наставничества организуется на основании приказов, распоряжений директора Лицея. Формируется рабочая группа по реализации программы наставничества (далее – рабочая группа).

Руководство внедрением осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист

8. Внедрение целевой модели наставничества в Лицее реализуется в несколько основных этапов: подготовка нормативной базы; формирование базы наставляемых; формирование базы наставников; отбор и обучение наставников; формирование наставнических пар или групп; организация работы наставнических пар или групп; завершение наставничества.

9. Рабочей группой разрабатывается план мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «Лицей № 56».

10. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих (потенциальных) участников программы. База наставляемых и база наставников могут меняться в зависимости от потребностей Лицея и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей). Участие наставников и наставляемых в реализации внедрения целевой модели основывается на добровольном согласии.

11. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

12. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением, не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

– желающие овладеть современными технологиями, ИКТ-компетенциями и др.

13. Исходя из образовательных потребностей Лицея в рамках целевой модели рассматриваются три формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «работодатель-ученик».

14. Программы наставничества (комплекс мероприятий по осуществлению взаимодействия наставник – наставляемый), независимо от формы наставничества, включают:

- проведение первой, организационной, встречи;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества;
- регулярные встречи;
- проведение заключительной встречи.

Количество регулярных встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планировании.

15. Реализация внедрения целевой модели наставничества осуществляется в течение одного учебного года.

16. Организация внедрения целевой модели наставничества предполагает использование внутренних ресурсов Лицея, за исключением привлечения экспертов для проведения обучения наставников.

V. Обязанности и права наставника и наставляемого

17. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства Российской Федерации в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, Устава МАОУ «Лицей № 56», регламентирующих наставничество;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, помочь ему определить векторы развития;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать к деятельности; формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- оказывать наставляемому практическую помощь в приобретении необходимых навыков, своевременно выявлять недостатки в работе и совместно принимать меры к их устранению;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора, привлекать к участию в жизни Лицея;
- своевременно информировать куратора о ходе выполнения индивидуальной программы наставничества;
- подвести итоги реализации индивидуальной программы наставничества с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- проходить обучение по вопросам наставничества;
- получать психологическое сопровождение;
- осуществлять контроль над деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о поощрении (замечании) в отношении наставляемого;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- принимать участие в конкурсных мероприятиях по наставничеству.

18. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства Российской Федерации в сфере образования, ведомственных нормативных правовых актов, Устава МАОУ «Лицей № 56», регламентирующих наставничество;
- разработать совместно с наставником индивидуальную программу наставничества, помочь ему определить векторы развития;
- выполнять индивидуальную программу наставничества, при необходимости участвовать в ее корректировке;
- своевременно информировать наставника о ходе выполнения индивидуальной программы наставничества.

Права наставляемого:

- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- получать психологическое сопровождение;
- защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя;
- принимать участие в конкурсных мероприятиях по наставничеству.

VI. Мониторинг и оценка результатов реализации внедрения целевой модели наставничества в Лицее

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

20. Мониторинг внедрения целевой модели наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

21. В процессе реализации программы наставничества куратором, специалистами проводится входной, промежуточный и итоговый мониторинги.

VII. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Поддержка системы наставничества, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль, является важным мотивирующим фактором наставников в процессе реализации программы наставничества.

Мероприятия по популяризации роли наставника в ОУ:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года»;

- Поддержка системы наставничества через школьные СМИ;

- Создание специальной рубрики «Наставничество» на сайте ОУ;

- Награждение грамотами «Лучший наставник»;

- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ.