

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
Протокол №
от « 25 » декабря 2020 г.



УТВЕРЖДЕНО:

директор МКОУ Пичужинской СШ
/Е.С.Высторопец /
Приказ № 255 от «25» декабря 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВНЕДРЕНИИ МЕТОДОЛОГИИ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ МКОУ ПИЧУЖИНСКОЙ СШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории Волгоградской области (далее – Положение) разработано с целью определения порядка организации целевой модели наставничества в МКОУ Пичужинской СШ (далее – ОО) в соответствии с:

Федеральным Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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";

Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 "Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ";

Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";

Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.03.2020 г. № 173 "О создании Регионального наставнического центра".

Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "О внедрении 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 на территории Волгоградской области".

1.2. Настоящее Положение:

определяет основные понятия, используемые в Положении

устанавливает цель, задачи и функции наставничества в ОО в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организации, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – целевая модель наставничества);

устанавливает порядок организации наставнической деятельности в ОО;
определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса внедрения целевой модели наставничества в ОО и его эффективности;
представляет планируемые результаты и показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОО в 2020-2024 гг.

1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:

руководитель ОО;
куратор наставнической деятельности в ОО;
помощник куратора наставнической деятельности в ОО;
наставник;
лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
родители (законные представители) обучающихся;
участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы во внедрении целевой модели наставничества в ОО.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

2.2. Ролевые модели наставничества – способы организации работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников («Студент-ученик» и др.).

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

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

2.5. 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».

2.6. Наставник – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.7. Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

2.8. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

2.9. 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. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества в ОО является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 17 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам и молодым специалистам (с опытом работы от 0 до 3 лет), в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Задачами внедрения целевой модели наставничества являются:

улучшение показателей ОО в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению;

раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся ОО, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

обучение наставляемых ОО эффективным формам и методам как саморазвития, так и работы в коллективе;

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

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 всех субъектов образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

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

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих направлений деятельности:

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в ОО;

ежегодная разработка, утверждение и реализация дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и программы наставничества в ОО;

привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

инфраструктурное (в том числе, материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества в ОО;

осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;

ежеквартальное, а также на "входе" и "выходе" из программы наставничества, предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества внедрения целевой модели наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности в Региональный наставнический центр Волгоградской области;

формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Наставническая деятельность в ОО осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества ОО и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в ОО.

Программа наставничества разрабатывается куратором ОО (с участием наставников и наставляемых) и включает в себя:

реализуемые в ОО ролевые модели наставничества («ученик – ученик» или «студент-студент»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент»)¹;

права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов наставнической деятельности в ОО;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора наставников и их обучения;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

критерии эффективности работы наставника;

мотивация участников наставнической деятельности.

4.2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает наименования этапов внедрения наставнической деятельности в ОО, их длительность, рекомендуемые мероприятия и документы, а также индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по каждой ролевой модели наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности в ОО и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО².

4.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

4.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

обучающиеся по общеобразовательным программам в возрасте от 10 до 17 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

педагогические работники вновь принятые на работу в ОО или молодые специалисты (с опытом работы от 0 до 3 лет);

4.6. Наставниками могут быть³:

учащиеся ОО;

выпускники ОО;

родители (законные представители) обучающихся⁴;

педагоги и иные должностные лица ОО;

¹ Примечание: каждая ОО выбирает возможные для реализации формы наставничества в соответствие с Письмом Минпросвещения России № МР-42/02 от 23.01.2020 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

² Права и обязанности куратора и наставников ОО подробно прописаны в разделе 2 Программы наставничества ОО

³ Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в разделе 3 Программы наставничества ОО.

⁴ Не могут быть наставниками для своего ребенка.

владельцы и сотрудники промышленных, некоммерческих организаций и иных предприятий любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели.

4.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.8. Наставник одновременно может осуществлять наставническую деятельность в отношении не более двух наставляемых, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

4.9. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.10. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором наставнической деятельности в ОО может быть завершено досрочно.

4.11. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.12. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.13. При замене наставника период наставничества не меняется.

4.14. Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества и включают в себя семь этапов: 1) подготовка условий для запуска целевой модели наставничества; 2) формирование базы наставляемых; 3) формирование базы наставников; 4) отбор/выдвижение наставников; 5) формирование наставнических пар/групп; 6) организация и осуществление работы наставнических пар/групп; 7) завершение внедрения целевой модели наставничества.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

5.1. Мониторинг процесса внедрения целевой модели наставничества направлен на две ключевые цели:

- выявление соответствия условий организации наставнической деятельности в ОО требованиям и принципам целевой модели наставничества;

- оценка эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия

внутри ОО и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

5.2. Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОО осуществляется на основе:

анкеты куратора ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества, заполняющейся посредством использования онлайн-форм;

ежеквартальной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 20 числа отчетного месяца;

анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества.

5.3. Результаты мониторинга в ОО по пункту 5.2. направляются в Региональный наставнический центр Волгоградской области;

5.4. Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в ОО предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании встреч наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростка и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору.

5.5. Мониторинг о процессе и результатах реализации программы наставничества в ОО может осуществляться по запросу Регионального центра.

5.6. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в ОО на сайте ОО создается раздел «Наставничество», в котором размещается и своевременно обновляется следующая информация: 1) социальные партнеры, участвующие в программе наставничества ОО; 2) анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и т.д.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Планируемые результаты и показатели эффективности внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МКОУ Пичужинской СШ в 2020-2024 гг.

	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля детей ОО в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества ОО в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
2.	Доля детей и подростков ОО в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества ОО в роли наставника, %	2	4	6	8	10
3.	Доля учителей-молодых специалистов ОО (с опытом работы от 0 * до 3 лет), вошедших в программы наставничества	9	18	27	36	45

	ОО в роли наставляемого, %					
4.	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий муниципального района (городского округа) Волгоградской области, вошедшие в программы наставничества ОО, предоставив своих наставников, %	2	8	14	20	30
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества ОО, %	50	60	70	80	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества ОО, %	50	60	70	80	85