

О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.»

Васильева Любовь Ивановна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 6 имени Сирина Николая Ивановича»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №6 имени Сирина Николая Ивановича» ориентировано на всестороннее формирование личности обучающегося с учетом его физического и психического развития, индивидуальных возможностей и способностей, на развитие и совершенствование образовательного процесса, осуществление дополнительных мер социальной поддержки детей; формирование общей культуры личности обучающихся на основе усвоения обязательного минимума содержания образовательных программ, их адаптация к жизни в обществе, создание основы для осознанного выбора и последующего освоения образовательных программ, воспитание и развитие свободной, талантливой, физически здоровой, обогащённой научными знаниями личности, готовой к созидательной трудовой деятельности и нравственному поведению

Миссия школы: удовлетворение основных запросов на образование со стороны социальных заказчиков: обучающихся, их родителей, общественных институтов и государства, которое основано на формировании конкурентоспособной личности, обладающей российской идентичностью, мотивированной на самообразование и готовой к созиданию в обществе, развитию передовых технологий науки и производства.

Школа является региональной опорной площадкой по реализации проектной инициативы «Создание и внедрение модели обучения детей с расстройством аутистического спектра и другими ментальными нарушениями»; региональной опорной площадкой по реализации проекта

«Создание личностно-развивающей образовательной среды школы», организуемого совместно с Благотворительным Фондом ПАО «Сбербанк» «Вклад в будущее», АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования», участником регионального проекта «Учимся программировать вместе с Кодвартс!» - образовательного курса, разработанного на основе уникальной методики, включающей игровые элементы, выполнение компьютерных и некомпьютерных заданий в классе для обучающихся начальной школы, позволяющий ребенку возможность осваивать все более глубокие профессиональные знания по мере взросления и освоения материала; муниципальной опорной площадкой на территории города Ханты-Мансийска для реализации программы «Социокультурные истоки».

Однако, при всех вышеобозначенных ориентирах имеется ряд внутренних противоречий, препятствующих школе осуществлять поступательное развитие, среди которых:

1) поступательное увеличение количества обучающихся с особыми образовательными потребностями:

- с ограниченными возможностями (ТНР, ЗПР, НОДА, РАС);
- дети-мигранты, а также дети с неродным русским;
- одаренные обучающиеся;
- дети с девиантным поведением;

2) обновление административно-управленческого аппарата школы, педагогического коллектива, «омоложение» кадров;

3) наблюдаются существенные изменения в количественном и качественном составе социальных партнеров школы;

4) нуждается в тщательном обновлении содержание работы с родителями (законными представителями).

Все это определяет несомненную **актуальность** и чрезвычайную **значимость** внедрения целевой модели наставничества обучающихся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа №6 имени Сирина Николая Ивановича» (приложение).

Ключевые тезисы о преобразовании школьной образовательной среды с учетом целевой модели наставничества обучающихся.

1. Идем от цели.

Преобразование начинаем «с головы» и с определения конкурных задач: про что наша новая школа. Про свободу и творчество, карьеру и амбицию, про дружелюбие и терпимое отношение к любым проявлениям личности. Только определив цель, имеет смысл перекрашивать стены или переставлять столы.

2. Не только материя, но и дух.

Мы не замыкаемся исключительно на материальной стороне вопроса. Мебель, стены, мебель, техника и прочие объекты вещественного мира важны для успехов школьников, но все это не будет иметь ценности, если при этом внутри, в размышлениях учителей и представителей администрации останутся «архаичные ряды парт и грифельные доски»

3. Не среднее, а разное.

Иногда кажется, что быть удобной и воодушевляющей для всех учеников, образовательная среда должна учитывать интересы лишь статистического учащегося. На деле – наоборот, среда должна быть достаточно изменчивой и разнообразной.

4. Точка роста.

Личностно-развивающая образовательная среда – это совокупность, соотношение внутренних ощущений комфорта и неудобств, это точка роста.

5. Главное – ценности.

Образовательное пространство – это и физическое пространство, и цифровые процессы, и характер взаимоотношений между участниками образовательного процесса, и социокультурное окружение школы, и образовательные результаты, и многое другое, что не просто составляет ландшафт для образовательного процесса, а мобилизует или даже провоцирует педагога на реализацию новых образовательных решений.

6. Уникальный имидж школы.

Корректировка отличительных особенностей, миссии и принципов школы для определения и транслирования главной миссии образовательного учреждения.

7. Укрепление самооценки педагогического состава.

Все этапы реализации проекта делаются его непосредственными участниками – мы сами – создаем управленческий ландшафт, открываем лаборатории, учреждаем премии и призы родителям. Как мы помним, успех мотивирует больше всего!

8. Атмосфера в рабочем коллективе.

Добровольная, совместная работа объединяет людей, заставляя выше ценить друг друга. Ни одна задача, «спущенная сверху», не сможет заставить педагогов и представителей администрации сплотиться так, как это делает их собственная инициатива.

9. Привлекательность для перспективных кадров.

Молодой ученый, получивший педагогическое образование, прирожденный гуру, яркий оратор, да просто учитель, который на прежнем месте работы был на хорошем счету, - все эти ценные кадры будут выбирать школу, в которой есть жизнь. Школу, в которой привыкли требовать от себя чего-то, ставить самые смелые цели, быть первопроходцами. У нашей школы есть потенциал, чтобы стать именно такой!

10. Интерес учеников и родителей.

Практически каждый проект, реализованный в рамках консалтинговой программы, создает дополнительный повод обратить внимание на школу и выбрать ее в качестве учебного заведения. Здесь дети выпускают журнал, газету и собственное телевидение? Отличную Учителя приглашают родителей на педсоветы родителей? Классно. Помогают друг другу с классным руководством, проводят «спринты» по обмену опытом? Здоров! Хочу здесь учиться!

Таким образом, мы стремимся сделать школьную среду более безопасной и комфортной дабы избежать отчуждения детей и родителей и ухудшения имиджа образовательной организации, но позволить в комфортной и безопасной среде максимально раскрыть его способности и возможности; *более интенсивной*, чтобы повысить результаты качества образования, успешно интегрировать урочную и внеурочную деятельность, современные формы и методы образования, соответствующие требованиям времени; более когерентной и открытой, обогащая педагогический потенциал внешнего и внутреннего социума и обеспечивая открытый диалог и взаимодействие с каждым учеником, родителем, педагогом.

Мы стремимся к яркой, эмоциональной насыщенной школьной жизни, в котором сформировавшиеся традиции находят новое содержание и передаются выпускникам школы, что позволит максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации современных условиях неопределенности. А также создаст условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.»
в 2020 -2024 гг.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 16.03.2020 № 219 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

Основные понятия и термины

2.1. *Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. *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.

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

2.4. *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.

2.5. *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.

2.6. *Куратор* - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. *Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. *Благодарный выпускник* - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.».

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.5. Наставляемым 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, отстраненных от коллектива.

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании 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.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ№6 им. Сирина Н.И.», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 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», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.»;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в МБОУ «СОШ № 76 им Сирина Н.И.».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.».
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.».

- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».