

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о школьной целевой модели наставничества обучающихся, а так же молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет по общеобразовательным программам**

### Нормативная база школьной модели наставничества

Школьная модель разработана в соответствии

- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 30.декабря 2021г),
- ✓ Основами государственной молодежной политики РФ на период до 2025года, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014г № 2403-Р
- ✓ Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися
- ✓ Приказом Министерства образования Республики Тыва № 209-Д от 18.03.2022г «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам СПО, а так же молодых педагогов до 35 лет , в том числе со стажем работы до 3-х лет
- ✓ Приказом МБОУ СОШ №1 пгт Каа-Хем 31.08.2023г № 74/10 – ОД «О школьной целевой модели наставничества обучающихся, а так же молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет по общеобразовательным программам»

### Основные понятия и термины

В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником;

**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.

**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.

**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. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, который отвечает за реализацию программы наставничества

### Цели и задачи наставничества

**Целью наставничества** является создание развивающее - поддерживающей среды в МБОУ СОШ №1 пгт Каа-Хем со всеми участниками образовательных отношений: обучающиеся,

педагоги, родители, внешние представители для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.

### **Задачи наставничества:**

- ✓ улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности Школы;
- ✓ подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности;
- ✓ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- ✓ создание психологически - комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- ✓ увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- ✓ создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта Школы.

### **Содержание форм наставничества**

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 зависимости от условий реализации положения наставничества в МБОУ СОШ №1 пгт Каа-Хем выделяются следующие формы:

- ✓ «ученик-ученик»
- ✓ «учитель-учитель»
- ✓ «учитель-ученик»

Каждая из указанных форм предполагает решения определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программ

#### **Форма наставничества «ученик-ученик»**

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

#### **Форма наставничества «учитель-учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-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 образовательной организации, 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 образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### **Форма наставничества «учитель-ученик»**

взаимодействие **учителя (педагога)** образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки группы риска).

Формы взаимодействия:

##### **«Учитель – неуспевающий ученик**

Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

##### **«Учитель – ученик, находящийся на профилактическом учете»**

Составление индивидуального плана работы с обучающимися, где будет отражена работа с детьми состоящих на разных профилактических учетах.

Результатом будет снятие обучающегося с профилактического учета и поддержка в дальнейшем его развития личности.

##### **«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»**

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

##### **«Учитель–одаренный ученик»**

Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

##### **«Учитель–пассивный ученик»**

Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

## **Меры стимулирования наставников**

**Возможными мерами стимулирования наставников могут быть:**

- ✓ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ✓ Награждение грамотами школы, УО «Лучший наставник»;
- ✓ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.
- ✓ Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников
- ✓ Руководство школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

