



Утверждаю

директор МБОУ «СОШ №1
им. М.А. Бухтуева г. Кызыла
Шарыпова Т.Л.
г. Кызыл 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о школьной целевой модели наставничества обучающихся, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет по общеобразовательной программ

I. Общие положения

Настоящее Положение о школьной целевой модели наставничестве обучающихся, молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет по общеобразовательным программ (далее модель наставничества) определяет организованные и содержательные направления работы по наставничеству, обеспечение развития кадрового потенциала по внедрению единой модели наставничества.

II. Нормативная база школьной модели наставничества

Школьная модель наставничества разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменением на 30 декабря 201 года);
- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.214 г. №2403-Р);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программ, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказом Министерства образования Республики Тыва №209-д от 18.03.2022 г. «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программ, программа среднего профессионального образования педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3-х лет»;
- Приказом Департамента по образованию Мэрии города Кызыла №264 от 16.05.2022г. «Об утверждении положения о муниципальной целевой модели наставничества обучающихся, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3-х лет по общеобразовательным программ»

III. Понятия, используемые в школьной модели наставничества

Наставничество отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному сведущему усвоить определенные компетенции;

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом

и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (опытный педагог (мастер); обучающийся, который имеет высокие образовательные результаты).

Наставляемый участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается прогнозируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог: только пришедший в профессию; опытный педагог; испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог, имеющий профильное образование; обучающийся, испытывающий потребность в сопровождении наставника и при его помощи и поддержке решает образовательные задачи и развивает новые навыки)

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действие, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником 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».

IV. Цели и задачи модели наставничества

Цель внедрения целевой модели наставничества – раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современной неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 8-9 классов, молодых педагогов до 35 лет и со стажем работы до трех лет.

Задачи внедрения модели наставничества в школе:

- Развитие форм наставничества в школе;
- Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии молодых специалистов;
- Создание канала эффективного обмена учебным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности.

V. Общие принципы внедрения модели наставничества

Внедрение целевой модели наставничества в школе осуществляется с учетом российского, регионального законодательства, социально-экономических и других условий с опорой на следующие принципы:

- Принцип научности (предполагает применение научно-обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

- Принцип системности (предполагает применение разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- Принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программ наставничества);
- Принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- Принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программ наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, региональных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности).

VI. 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 программы наставничества в МБОУ «СОШ №1 им. М.А. Бухтуева» г. Кызыла Республики Тыва выделяются следующие формы:

1. «ученик – ученик»
2. «учитель – учитель»
3. «учитель – ученик»

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

1. Форма наставничества «ученик – ученик»

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

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 опытом 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- Способность 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;
- Сформировать сообщество школы (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 личностного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Педагоги – наставляемые получают необходимые для данного периода реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3. Форма наставничества «учитель – ученик». Формы взаимодействия:

«Учитель – неуспевающий ученик»

Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание 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 и социальным педагогом.

«Учитель – ученик, находящийся на профилактическом учете»

Составление индивидуального плана работы с обучающимися, где будет отражена индивидуальная работа с обучающимся, состоящими на разных профилактических учетах. Индивидуальный план работы предназначен для того, чтобы максимально развить способности личности и уменьшит или нейтрализовать имеющиеся недостатки. Результатом будет снятие обучающегося с профилактического учета и поддержка в дальнейшем его развития личности.

«Учитель – обучающийся с ОВЗ, имеющий рекомендацию ПМПК сопровождение тьютора»

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