

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. Общие положения

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

### 2. Нормативная база школьной модели наставничества

Школьная модель наставничества разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2022г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 30.12.2021г.);
- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014г. №2403-Р;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.11.2019г. №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, программа среднего профессионального образования, а также молодых педагогов 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет»;
- Приказом Департамента по образованию Мэрии г.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 трех лет по общеобразовательным программам».

### 3. Понятия, используемые в школьной модели наставничества

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Наставничество** – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее 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 предсказуемых 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 приобретения новых навыков; новый педагог в коллективе: педагог, имеющий непедагогическое 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.

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

#### **4. Актуальность внедрения школьной целевой модели наставничества**

Актуальность внедрения школьной целевой модели наставничества вызвана тем, что одним из результатов регионального проекта «Современная школа» является вовлечение в 2021-2024 годах не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождение в первые три года работы, создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся 8-9 классов.

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем по:

- внедрению современных форм наставничества;
- повышению численности вовлекаемых программ наставничества в рамках внедрения школьной целевой модели наставничества;
- тиражированию эффективных практик наставничества;
- привлечению обучающихся в программу наставничества для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### **5. Цели и задача школьной 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 школьной модели наставничества

- развитие форм наставничества;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества;
- 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.

## 6. Общие принципы внедрения школьной целевой модели наставничества

Внедрение школьной целевой модели наставничества 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 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, на направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально-адаптированной, здоровой личности).

## 7. 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.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается различные формы наставничества. Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Лицей №16 им.Ч.Н.Хомушку» выбраны следующие формы наставничества: «Учитель - учитель», «учитель – ученик».

### 1. «Учитель-учитель»

Форма наставничества «взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** - 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 реализовать актуальные педагогические **задачи** на высоком уровне:

- 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, культурная жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных и развитие

личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет 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.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной (ученической) деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

### **Варианты программы наставничества «Учитель - ученик»**

#### **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 индивидуальная работа с ребенком, связь с его семьей, с психологом и с другими организациями, которые осуществляют работу с детьми, состоящими на разных профилактических учетах. Индивидуальный план работы предназначен для того, чтобы максимально развить способности личности и уменьшить или вообще нейтрализовать имеющиеся недостатки. Результатом будет снятие обучающегося с профилактического учета и поддержка в дальнейшем его развитии, как личности.

### **8. Меры стимулирования наставника**

Возможными мерами стимулирования наставников могут быть на уровне образовательной организации:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- премирование наставников по результатам работы начинающих педагогов;
- единовременное поощрение по итогам работы за год;
- представление к награждению ведомственной наградой, другими видами наград и морального поощрения;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);
- организация курсов профессионального развития, стажировок.