

СОГЛАСОВАНО
Совет школы
протокол № 1 от 26.10.22

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
Протокол № 2 от 26.10.22

Совет старшеклассников
Протокол № 1 от 26.10.22

Родительский комитет
Протокол №1 от 26.10.22



«ВСП №8»
Агафонова /
10.22

ПОЛОЖЕНИЕ

целевой модели наставничества

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вангашская средняя школа № 8»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 26, п.4), Уставом МБОУ «ВСП №8».

1.2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся;
- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вангашская средняя школа № 8»;
- Программа развития МБОУ «ВСП № 8»;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о методическом совете.

1.3. Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «ВСП № 8» осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам начального, основного, среднего общего образования (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".

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в 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 «ВСП № 8».

Создание целевой модели наставничества МБОУ «ВСП № 8» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

2.2. Задачи целевой модели наставничества МБОУ «ВСП № 8»:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация моделей 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 моделей наставничества.
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Основные понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. **Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, 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.).

Школьное сообщество (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. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- 3.2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- 3.3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- 3.4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
- 3.5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- 3.6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- 3.7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- 3.8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- 3.9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 3.10. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- 3.11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 3.12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

3.13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные

4. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ВСП № 8»

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

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

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующих неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива из числа педагогов;
- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

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).

**5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «ВСПН № 8»**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска модели наставничества	<p>Создание благоприятных условий для запуска программы.</p> <p>Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации модели.</p>	Дорожная карта реализации модели наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<p>Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>1. Работа с внутренним ресурсом включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей обучающихся, активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности; <p>2. Работа с внешним ресурсом на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в рамках текущей модели, так и в будущем.

	<p>поддержке своей школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров; - успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной модели.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполнение анкеты в свободной письменной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками.</p> <p>Программа обучения.</p>
Формирование наставнических пар	<p>Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</p> <p>Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора</p>	<p>Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках модели.</p>
Организация хода наставнической модели	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными с обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.</p>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния модели на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации модели.
Подведение итогов работы модели наставничества	<p>Подведение итогов каждой пары/группы.</p> <p>Подведение итогов работы модели Школы.</p> <p>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников.</p>

6. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «ВСШ №8»

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ВСШ № 8» в данной целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель»,

6.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Отсутствие детей, стоящих на всех видах учета.
6. Отсутствие жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерскими и организационными качествами. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и	Социально или ценностно-дезорентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации своих собственных проектов.

<p>соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>		
---	--	--

Возможные варианты модели наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер -пассивный»	Психосоциальная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик-ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление модели наставничества в форме «Ученик-ученик»	Ученическое собрание.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества	Анкетирование. Собеседование. Использование базы данных наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в реализации модели наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч обсуждение вопросов. Назначение куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов,

сообщество, мотивация и осознанность.	повышена	посещаемости.
Рефлексия реализации наставничества.	формы	Анализ эффективности реализации программы.

6.2. Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель-учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, участник педагогического и школьного	Имеет малый опыт работы (до 3 лет). Испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, педагогами,	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о

сообщества.		родителями.	регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник-консультант	Наставник предметник		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникационных проблем, контролирует работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

Возможные варианты модели наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и «закрепления» на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и «закрепления» на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление модели наставничества в форме «Учитель-учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Курсы повышения квалификации КИПК
Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в реализации модели наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	После встреч обсуждение вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга моделей наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг реализации модели наставничества состоит из основного этапа:

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

7.1. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников моделей наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния реализации моделей наставничества на повышение

формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

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;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.