

Модель наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Кумак»  
Новоорского района Оренбургской области

Общие положения

Модель наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Кумак» Новоорского района Оренбургской области (сокращенно МАОУ «СОШ с. Кумак») разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29.12.2012 года, региональной программой реализации целевой программы наставничества, приказом Отдела образования администрации Новоорского района от 22.04.2021 года №77/1 «Об утверждении положения о наставничестве в системе образования Новоорского района» и направлено на достижение результатов национального проекта «Образование».

Модель определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности наставников в МАОУ «СОШ с. Кумак».

Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего и дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в МАОУ «СОШ с. Кумак».

Задачи:

- улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в профессии;
- создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной деятельности участников.

В данной модели используются понятия:

- наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве;
- координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;
- 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;

- 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 наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;
- модель наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимодействий, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;
- методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
- форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

### Организационная структура наставничества.

1. Структура модели о наставничестве включает:

- описание форм наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний; требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и координатора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

2. Координаторы назначаются приказом директора школы.

Функции координатора в МАОУ «СОШ с.Кумак» могут выполняться заместителем директора по учебной и воспитательной работе,

педагогом - психологом, педагогом – организатором, иным сотрудником организации.

Координатор образовательной организации осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации; обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует их работу;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

3. Наставниками могут выступать административные и педагогические работники, обучающиеся 6-11 классов..

За каждым наставником закрепляется определённое направление деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому осуществляет наставничество.

Наставник выполняет функции наставничества в отношении наставляемых и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей.

4. Наставники могут объединиться в сообщество наставников, создать Совет наставников, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом осуществления наставничества.

5. Для реализации модели наставничества наставникам необходимо пройти подготовку по программам повышения квалификации. Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества.

6. Циклограмма реализации модели наставничества:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы данных наставляемых;
- формирование базы данных наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических групп;
- организация хода работы наставнических групп;
- завершение наставничества.

Наставничество осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) МАОУ «СОШ с. Кумак». Временные рамки наставничества определяются моделью наставничества исходя из заданной проблемы. Модели наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

7. Наставничество осуществляется в направлениях: наставничество обучающихся; педагогическое наставничество.

### 7.1. модели по наставничеству обучающихся.

Модели по наставничеству обучающихся в МАОУ «СОШ с. Кумак» могут быть направлены на решение проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия перспектив будущего и качественной поддержки;
- проблемы адаптации в учебном коллективе;
- психоэмоциональные затруднения, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся в возрасте 10-17 лет. Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышения квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в МАОУ «СОШ с. Кумак» могут выполняться школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяется содержанием наставнической программы. Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, педагога-психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы;
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся – школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

Возможные виды и формы взаимодействия наставника-обучающегося:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников – обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы;
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

Возможные виды и формы наставничества:

- «Педагог-ученик» - форма взаимодействия обучающихся и педагогов, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.
- «Студент-ученик» - форма взаимодействия обучающихся и учреждения высшего или среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.
- «Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.
- «Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся 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.

Возможное содержание (виды деятельности) модели наставничества для обучающихся:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профессиональной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций;
- организация совместного кейса;
- организация совместного выполнения поручения.

Результатом успешной реализации модели наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к педагогу-психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

## 7.2. Педагогическое наставничество

Программы по педагогическому наставничеству могут быть направлены на решение проблем педагогов:

- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей (коммуникативной, методической, общих метапредметных компетентностей, психологических);
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Наставляемым в педагогическом наставничестве являются молодые педагоги в возрасте до 35 лет, проработавшие в школе не более трёх лет; педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва; педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями; педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; педагоги, имеющие необходимость в профессиональном развитии; стажеры/студенты, заключившие договор с

обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в МАОУ «СОШ с. Кумак».

Наставниками назначаются педагогические работники обладающие следующими профессиональными и личностными качествами: имеют высшее образование, опыт работы не менее 10 лет, высшую\ первую квалификационную категорию, преемственность образовательных результатов детей при переходе из класса в класс (для предметника), соответствие детских образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур годовым отметками и их высокий уровень (для предметника). Дополнительно учитываются наличие опыта работы в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство школьными или районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности. Личностные качества: наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого; оформляет профиль наставляемого, оценивает путем наблюдения за его деятельностью уровень профессиональных компетенций;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества;
- сопровождает наставляемого в программе;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется через формы: «Учитель-учитель», «Работодатель- студент».

Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей школы и ресурсов наставника.

Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки;
- требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других педагогических работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника.

Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации; участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

Наставляемому необходимо:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности школы, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Положительным результатом педагогического наставничества может быть:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

### 7.3. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

Программы в этом направлении могут быть направлены на решение проблем:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного старта»;

- проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах; конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями.

Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися организации дополнительного образования возможны формы взаимодействия: «Педагог-ученик», «Ученик-ученик», «Студент-ученик», «Работодатель/профессионал-ученик».

Возможные виды программ:

- программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;
- программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

Результатом успешной реализации программы наставничества в данном направлении может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и школы, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

8. Вопрос о стимулировании наставников решается директором школы. Оплата труда наставника может осуществляться из фонда стимулирующих выплат педагогических работников.

9. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется МАОУ «СОШ с. Кумак», реализующей программу наставников.