

ПОЛОЖЕНИЕ

о единой муниципальной модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна Республики Тыва

I. Общие положения

Настоящее Положение о единой муниципальной модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна Республики Тыва (далее- молодые педагоги, модель наставничества) определяет организационные и содержательные направления работы по наставничеству, обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций по внедрению единой модели наставничества.

II. Нормативная база муниципальной модели наставничества

муниципальная модель наставничества разработана в соответствии:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 30 декабря 2021 года);

Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р);

Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

III. Понятия, используемые в региональной модели наставничества:

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, 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.

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 собственного 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 в коллективе*; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Программа 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».

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

IV. Анализ работы по наставничеству в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна

Наставничество в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна ведется в рамках национального проекта «Образование» (включая федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

С 2019 года реализуется программа «Школа молодого педагога» для профессиональной адаптации молодых педагогов.

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одаренных детей реализуется в рамках программы «Одаренные дети» по направлениям «наука», «искусство», также через внеурочную деятельность, что способствует повышению уровня обучения и профориентационной работы.

Всего в Монгун-Тайгинском кожууне функционируют 4 муниципальных общеобразовательных организаций, 6 дошкольных образовательных организаций, 1 организация дополнительного образования детей.

Всего в кожууне 158 педагогических работников, из них:

- молодые педагоги в возрасте до 35 лет - 48 человек (30,4%);

- молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем до 3 лет - 24 (15,2%).

В рамках программы «Школа молодого педагога» реализуется несколько направлений поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет через конкурсы профессионального мастерства, обучающие мероприятия (семинары, курсы, курсы профессиональной переподготовки и т.д.), организационно-методические мероприятия (конференции, мастер-классы и т.д.) и совместную исследовательскую и проектную деятельность. Преобладающими формами взаимодействия наставника и молодого специалиста в ОО являются консультации, оказание методической помощи (беседы, советы, подбор методической литературы, участие в конкурсах и конференциях), посещение наставником уроков молодого педагога с последующим анализом, иные формы (методические объединения, педсоветы, конференции, участие в конкурсах). В образовательных организациях кожууна налажена система взаимодействия с молодыми педагогами и их поддержке, которая в основном имеет традиционный характер.

В будущем планируется развивать и внедрять современные формы и модели наставничества, развивать сообщества, сетевые и онлайн-формы поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет.

Традиционной является форма наставничества «учитель-учитель», которая обусловлена необходимостью непрерывного профессионального роста педагогических работников и поддержки молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем до 3 лет.

Мониторинг молодых и активных специалистов, утвержденный Распоряжением Правительства Республики Тыва от 24 июля 2019 года №336-р «О мониторинге молодых и активных специалистов». По итогам данного мониторинга молодых специалистов направляют на участие в форумах «круглых столов» в соответствии со сферой деятельности, включение молодого специалиста в кадровый резерв органа исполнительной власти Монгун-Тайгинского кожууна и иные мероприятия.

Единовременная выплата молодым педагогам, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты нашего кожууна (приказ Министерства образования Республики Тыва от 20 декабря 2021 года №1372-д «Об утверждении списка победителей конкурсного отбора претендентов на право получения единовременной компенсационной выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования, приступившим в год окончания к работе в общеобразовательных организациях в Республике Тыва»), в 2021 году 3 молодым педагогам выделена единовременная выплата в размере 150 тысяч рублей, а в 2022 году 1 молодому педагогу выплата в размере 200 тысяч рублей.

V. Актуальность внедрения региональной целевой модели наставничества

Актуальность внедрения региональной целевой модели наставничества вызвана еще 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 сопровождения в первые три года работы.

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

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

VI. Цели и задачи внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Цель внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях кожууна

- 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 в возрасте от 10 лет, молодых педагогов до 35 лет и со стажем работы до трех лет.

Задачи внедрения региональной целевой модели наставничества:

- развитие разных форм наставничества в образовательных организациях кожууна;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии молодых специалистов;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

VII. Общие принципы внедрения региональной целевой модели наставничества

Внедрение муниципальной целевой модели наставничества в системе образования Монгун-Тайгинского кожууна осуществляется с учетом российского 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 программы 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, направленный 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).

VIII. 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 числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

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 программы.

1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

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 образовательной организации, 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 опытным 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:

- 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. 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.

3. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), 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.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;

снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;

активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

4. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель – студент») формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника- профессионала в отношении ученика:

помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

5. Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества.

Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу. Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора программы наставничества относят:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; – контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

На основе данных форм наставничества могут быть разработаны и формы наставничества, внедряемые в организациях дополнительного образования. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития республики.

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в республике широкое педагогико- профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем республики в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

IX. Меры стимулирования наставника

Образовательная организация и профсоюзный комитет совместно определяют меры стимулирования наставников, в том числе путем включения позиций о наставничестве в положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты образовательной организации, а также осуществляют моральное и материальное поощрение наставников за результативную и эффективную работу с начинающими педагогами.

Возможными мерами стимулирования наставников могут быть:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- премирование за методическую и воспитательную работу с начинающими педагогами;
- 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);
- оплата курсов профессионального развития, стажировок;
- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.

Утвержден
приказом Управления образования
от «01» сентября 2022 г. № 158

План мероприятий («дорожная карта») по внедрению и реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях Монгун-Тайгинского кожууна на 2022-2023 учебный год

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Результат	Срок
1	Разработка Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся	Отдел общего образования и воспитания УО, Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Приказ УО, Положение о модели наставничества	Сентябрь 2022г
2	Сбор данных о молодых педагогах до 35 лет	Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Анализ данных о молодых педагогах до 35 лет	Сентябрь 2022г
3	Сбор данных о формах работы наставничества в образовательных организациях	Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Анализ текущей ситуации в кожууне по наставничеству	Сентябрь 2022г
4	Информирование педагогического сообщества о реализации наставнической деятельности в образовательных организациях	Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Информационные материалы для ознакомления в социальных сетях	В течение года
5	Система поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет: -обучение молодых педагогов до 35 лет на курсах повышения квалификации с целью повышения предметной, методической компетенций; -разработка муниципальной программы индивидуальной поддержки и профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования.	Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Прохождение курсов повышения, Муниципальная программа индивидуальной поддержки и профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования.	В течение года
6	Проведение методических мероприятий по обмену опытом в рамках наставнической деятельности. Организация и проведение семинаров, круглых столов, мастер-классов, курсов и др	Эрес-оолР.Б., муниципальный координатор	Обмен опытом между образовательными организациями по наставничеству	В течение года