

**Муниципальное казенное учреждение
«Управление образованием» администрации Пий-Хемского кожууна**

668510, Республика Тыва, Пий-Хемский кожуун, г.Туран, ул.Титова, 24 тел/факс 8 (39435) 21-0-67

ПРИКАЗ

от 1 декабря 2022 года

№ 262

О муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского кожууна на 2022/23 учебный год

На основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года п 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», приказа Министерства образования Республики Тыва от 18.03.2022 года № 209-д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1 положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского кожууна на 2022/23 учебный год согласно приложению №1 к настоящему приказу (далее – целевая модель наставничества);

1.2 план мероприятий («дорожную карту») по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского кожууна на 2022/23 учебный год согласно приложению №2 к настоящему приказу.

2. Муниципальной методической службе Управления образованием:

2.1 согласовать дорожные карты внедрения целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;

2.2 взять под контроль реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.

3. Руководителям образовательных организаций обеспечить реализацию целевой модели наставничества в общеобразовательной организации:

3.1 разработать дорожные карты внедрения целевой модели наставничества и согласовать с Управлением образования.

3.2 назначить куратора, ответственного за организацию программы наставничества.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
МКУ «Управления образованием»



Ч.А. Маады

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной целевой модели наставничества
в образовательных учреждениях на 2022/23 учебный год

I. Общие положения

Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях на 2022/23 учебный год (далее – целевая модель наставничества) определяет организационные и содержательные направления работы по наставничеству, обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций по внедрению целевой модели наставничества.

II. Нормативная база целевой модели наставничества

Целевая 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»;

Приказом Министерства образования Республики Тыва от 18.03.2022 года № 209-д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет».

III. Понятия, используемые в муниципальной 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 учреждениях.

IV. Актуальность внедрения целевой модели наставничества

Актуальность внедрения 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.

Также актуальность внедрения целевой модели наставничества объясняется возможностью и необходимостью охвата на территории Пий-Хемского кожууна, обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

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

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

V. Цели и задачи внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Цель внедрения целевой модели наставничества в Пий-Хемском кожууне - 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 целевой модели наставничества:

- развитие разных форм наставничества в Пий-Хемском кожууне;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского 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.

VI. Общие принципы внедрения целевой модели наставничества

Внедрение целевой модели наставничества в системе образования Пий-Хемского 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).

VII. 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 два:

«ученик - ученик»;

«учитель - учитель».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени 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 степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее 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 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.

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 учреждением 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 двух 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 кожууне широкое педагогико-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем кожууна в целом и будущего поколения - детей и молодежи - в частности.

На основе данных форм наставничества могут быть разработаны и формы наставничества, внедряемые учреждением 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 двух 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 системы кожууна.

VIII. 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.

План мероприятий («дорожная карта») по внедрению и реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского кожууна на 2022/23 учебный год

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Результат	Срок
1	Разработка Положения о муниципальной целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Пий-Хемского кожууна на 2022/23 учебный год	Управление образованием	Приказ Управления образованием	Декабрь 2022 год
2	Сбор данных о молодых педагогах до 35 лет	Управление образованием, образовательные организации	Анализ данных о молодых педагогах до 35 лет	Декабрь 2022 год
3	Сбор данных о формах работы наставничества в образовательных учреждениях	Управление образованием, образовательные организации	Анализ текущей ситуации в кожууне по наставничеству	Декабрь 2022 год
4	Информирование педагогического сообщества о реализации наставнической деятельности образовательными учреждениями	Управление образованием, образовательные организации	Информационные материалы	В течение года
5	Система поддержки сопровождения молодых педагогов до 35 лет -обучение молодых педагогов до 35 лет на курсах повышения квалификации с целью	Управление образованием	Муниципальная программа развития кадров	В течение года

	<p>повышения предметной, методической компетенций; - разработка муниципальной программы индивидуальной поддержки профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования.</p>			
	<p>Проведение методических мероприятий по обмену опытом в рамках наставнической деятельности</p>	<p>Управление образованием, образовательные организации</p>	<p>Обмен опытом между образовательными организациями и по наставничеству</p>	<p>В течение года</p>