

**Положение**  
**о муниципальной целевой модели наставничества обучающихся по**  
**общеобразовательным программам, а также молодых педагогов до 35 лет, в**  
**том числе со стажем работы до 3-х лет**

**I. Общие положения**

Настоящее Положение о 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 Бай-Тайгинском кожууне (далее- молодые педагоги, модель наставничества) определяет организационные и содержательные направления работы по наставничеству, обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных учреждений по внедрению единой модели наставничества.

**II. Нормативная база региональной 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 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 непедagogическое 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. Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества**

Актуальность внедрения муниципальной 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 региональной целевой модели наставничества объясняется возможностью и необходимостью охвата во всей территории Республики Тыва обучающихся, молодых педагогов.

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

- внедрению современных форм наставничества;
- повышению численности вовлекаемых в программы наставничества в рамках внедрения региональной 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 региональной целевой модели наставничества

Цель внедрения муниципальной целевой модели наставничества в Бай-Тайгинском 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 муниципальной целевой модели наставничества:

- развитие разных форм наставничества в Бай-Тайгинском кожууне;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных учреждениях 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 муниципальной целевой модели наставничества

Внедрение муниципальной целевой модели наставничества в системе образования 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 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, 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.

### 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 ценностном 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 кожуунной 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 кожууна.

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

Система взаимодействия наставнических форм позволит создать в кожууне 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 кожууна в целом и будущего поколения - детей и молодежи - в частности.

### **VIII. Меры стимулирования наставника**

Образовательное учреждение 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.