

Утверждено
Приказом Департамента
От «16» ~~16.01.2022~~ 2022 г. № ~~164~~



ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной целевой модели наставничества обучающихся, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трёх лет по общеобразовательным программам

1. Общие положения

Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества обучающихся, молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трёх лет по общеобразовательным программам г.Кызыла (далее-модель наставничества) определяет организационные и содержательные направления работы по наставничеству, обеспечение развития кадрового потенциала образовательных организаций по внедрению единой модели наставничества.

2. Нормативная база муниципальной модели наставничества

Муниципальная модель наставничества разработана в соответствии с:

-Федеральным законом от 29.12.2021 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 30 декабря 2021 года);

-Основами государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждёнными 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 программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- Приказом Министерства образования Республики Тыва №209-д от 18.03.2022 г. «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 3-х лет»;

3. Понятия, используемые в муниципальной модели наставничества:

Куратор - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, 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 (*опытный педагог (мастер); обучающийся*, который имеет высокие образовательные результаты).

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 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; обучающийся*, испытывающий потребность в сопровождении наставника и при его помощи и поддержке решает образовательные задачи и развивает новые навыки).

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действие, 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 определён термином «обучающийся».

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

4. Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества вызвана 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 сопровождение в первые три года работы, создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся 8-9 классов.

Также, объясняется возможностью и необходимостью охвата по всему городу Кызыл обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на муниципальной основе.

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

- внедрению современных форм наставничества;
- повышению численности вовлекаемых программ 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.

5. Цели и задачи муниципальной модели наставничества

Цель внедрения целевой модели наставничества в г.Кызыле – раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современной неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 8-9 классов, молодых педагогов до 35 лет и со стажем работы до трёх лет.

Задачи внедрения муниципальной модели наставничества:

- развитие форм наставничества в г.Кызыла;

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- Продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях г.Кызыла;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодых педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии молодых специалистов;
- создание канала эффективного обмена учебным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности.

6. Общие принципы внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Внедрение муниципальной целевой модели наставничества в системе образования г.Кызыла осуществляется с учётом российского, регионального 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 целостностной стратегии реализации программ 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, направленной на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учётом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостностной, творческой, социально- адаптированной, здоровой личности).

7. 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.

1. «Учитель-учитель»

Форма наставничества «взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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 реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

-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, культурная жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных 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.

Форма наставничества «Сетевое сотрудничество», совместная деятельность образовательных учреждений (организаций), направленная на обеспечение возможности освоения обучающимися (учителями) образовательной программы (курсов, семинаров) с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В рамках сетевого сотрудничества, оказывается, методическая поддержка, позволяет сформировать коммуникационные площадки для обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска, новых более эффективных подходов к решению поставленных перед ними задач в течение определённого периода, в результате которого у наставляемых повышается уровень образовательной подготовки.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной (ученической) деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

2. «Учитель-ученик»

Предполагает взаимодействие с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом (директор, заместитель директора, социальный педагог, учитель – предметник, классный руководитель), оказывающим разностороннюю поддержку обучающимся в одной образовательной организации.

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации 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 школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия:

«Учитель – неуспевающий ученик»

Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

«Учитель–ученик, находящийся на профилактическом учёте»

Составление индивидуального плана работы с обучающимся, где будет отражена индивидуальная работа с ребёнком, связь с семьёй, с психологом и с другими организациями, которые осуществляют работу с детьми, состоящими на разных профилактических учётах. Индивидуальный план работы предназначен для того, чтобы максимально развить способности личности и уменьшить или вообще нейтрализовать имеющиеся недостатки. Результатом будет снятие обучающегося с профилактического учёта и поддержка в дальнейшем его развитии, как личности.

«Учитель–ребенок с ОВЗ, имеющий рекомендацию ПМПК сопровождение тьютора»

Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

8. Меры стимулирования наставника

Меры стимулирования наставников определяются на уровне образовательной организации.

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

Возможными *мерами стимулирования* наставников могут быть на уровне образовательной организации:

- выплаты, устанавливаемые на период осуществления наставничества;
- 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);
- организация курсов профессионального развития, стажировок;

Возможными *мерами стимулирования* наставников могут быть на уровне муниципалитета:

- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.