



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ЧАА-ХОЛЬСКОГО КОЖУУНА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

ПРИКАЗ

от «13» апреля 2022 г. № 185  
с. Чаа-Холь

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

На основании приказа Министерства образования Республики Тыва от 18 марта 2022 г. № 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 прилагаемые:

- Положение о муниципальной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет;
- план мероприятий («дорожную карту») по внедрению и реализации муниципальной целевой модели наставничества в Чаа-Хольском кожууне на 2022-2023 учебный год.

2. Рекомендовать руководителям общеобразовательных организаций кожууна разработать аналогичные модели наставничества на уровне образовательных организаций.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника Управления образования

Узун-оол А.Н.

Утверждено приказом

Управления образования РТ от  
«13» апреля 2022 г. №185

## 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

### 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 Чаа-Хольском кожууне (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<sup>^</sup>:

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;

*Наставничество* - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

- 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 Чаа-Хольском 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 Чаа-Хольском кожууне;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях Чаа-Хольского 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 Чаа-Хольского 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 программа 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 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 оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное 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 метакомпетенции, 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, осознание 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 сообщества.

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 — учению»**

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального 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) (профессионал) 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 педагогике- 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.

### **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.

дата								
участники								
участники								
участники								
участники								
участники								
участники								
участники								
участники								
участники								

участники								
участники								

Информация об участии в мероприятии (дата, место, название мероприятия, результаты участия и т.д.)

Информация об участии в мероприятии (дата, место, название мероприятия, результаты участия и т.д.)

Информация об участии в мероприятии (дата, место, название мероприятия, результаты участия и т.д.)

Утвержден приказом  
Управления образования  
от «12» 04 2022 г.

План мероприятий («дорожная карта») по внедрению и реализации целевой модели наставничества в Чаа-Хольском кожууне на 2022-2023 учебный год

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Результат	Срок
1	Разработка Положения о муниципальной системе наставничества	Управление образования администрации Чаа-Хольского кожууна, методический кабинет	Приказ Управления образования	Апрель 2022г
2	Сбор данных о молодых педагогах до 35 лет	Кожуунный методический кабинет	Анализ данных о молодых педагогах до 35 лет	Апрель 2022г
3	Сбор данных о формах работы наставничества в образовательных организациях	Кожуунный методический кабинет	Анализ текущей ситуации в кожууне по наставничеству	Апрель 2022г
4	Информирование педагогического сообщества о реализации наставнической деятельности в образовательных организациях	Кожуунный методический кабинет	Информационные материалы для ознакомления в СМИ, социальных сетях	В течение года
	Система поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет:	Кожуунный методический кабинет	Региональная программа индивидуально	В течение года

3	<p>-обучение молодых педагогов до 35 лет на курсах повышения квалификации с целью повышения предметной, методической компетенций;  - разработка региональной программы индивидуальной поддержки и профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования.</p>		<p>й поддержки и профессиональ НОТО сопровождения молодых специалистов в системе образования.</p>	
6	<p>Проведение методических мероприятий по обмену опытом в рамках наставнической деятельности</p>	<p>Кожуунный методический кабинет</p>	<p>Обмен опытом между образовательными организациями по наставничеству</p>	<p>В течение года</p>