



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «КЫЗЫЛСКИЙ КОЖУУН»
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

П Р И К А З

« 09 » декабря 2022 г. пгт. Каа-Хем

№ 594-00

Об утверждении положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва

Во исполнение пункта 3 приказа Министерства образования Республики Тыва от 18 марта 2022 года № 809-д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по образовательным, дополнительным образовательным программам, программа среднего профессионального образования, а также молодых специалистов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие документы:

1.1. Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва.

1.2. План мероприятий («дорожную карту») по внедрению и реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва.

1.3. При внедрении и реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» Республики Тыва необходимо взаимодействовать с ГАОУ ДПО «Тувинский институт развития образования и повышения квалификации».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник

О.С. Чаш-оол

О.С. Чаш-оол

Утверждено

приказом Управления образования
Администрации муниципального
района «Кызылский кожжун»
Республики Тыва
от 09 декабря 2022 г. № 591-02

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожжун» Республики Тыва

1. Общие положения

Настоящее Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кожжун» Республики Тыва (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.

2. Нормативная база муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях

Внедрение и реализация муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами:

2.1. Распорядительным актом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества; дополнительным соглашением к трудовому договору наставника; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»; приказом о закреплении наставнических групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий: основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- сроки внедрения Целевой модели наставничества образовательной организации;
- назначение куратора - ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6 Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказ о закреплении наставнических групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

3. Понятия, используемые в муниципальной целевой модели наставничества

Куратор - сотрудник организации или образовательной организации, отвечающий 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 в 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*, 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.

4. Анализ работы по наставничеству в управлении образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун»

Наставничество в управлении образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» ведется в рамках национального проекта «Образование» (включая федеральные проекты «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»), показателями эффективности внедрения целевой модели наставничества в кожууне определяет долю детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых к 2024 году - 70%, а наставников - 10%.

С 2017 года реализуется проект «Наставники; не рядом, а вместе!» для социальной адаптации и профессиональной адаптации детей-сирот. С каждым годом количество волонтеров - наставников растет, в их числе: Председатель Администрации МР «Кызылский кожуун», Глава Хурала представителей и их заместители, начальники управлений и их заместители, руководители служб и агентств (2022г.– 373 волонтеров-наставников, в том числе, детей – 63.

Наставническая деятельность в сфере образования ориентирована на создание эффективной системы выявления, поддержки и сопровождения талантливых детей. Индивидуальное сопровождение одарённого ребенка осуществляет тьютор (наставник, куратор).

Наставник – это специалист по индивидуализации в образовании, посредник между учеником и образовательной системой. Его базовая задача – помочь ребенку проявить себя и лучше узнать в процессе обучающей деятельности, научить его делать выбор, осознавать свои поступки и их последствия, найти свой интерес и его реализовывать. Куратор - анализирует интересы и проблемы своего подопечного, отмечает, к чему у него есть склонности, а что дается ему с трудом.

Индивидуальное сопровождение одарённого ребенка - это помощь в реализации его личностного и творческого потенциала, это обеспечение возможности самореализации одарённой личности в каком-либо виде деятельности.

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.

Всего в Кызылском кожууне функционируют 12 муниципальных общеобразовательных организаций, 18 дошкольных образовательных организаций, 1 организация дополнительного образования детей (из них 27 подведомственные управлению образования Администрации Муниципального района «Кызылский кожуун» и 3 - частные детские дошкольные учреждения), в которых трудится 1496 педагогических работников, из них:

- молодые педагоги в возрасте до 35 лет - 277 чел. (19%);
- молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем до 3 лет - 117 чел.(8%).

Основной площадкой сопровождения профессионального роста молодых педагогов является Тувинский институт развития образования и повышения квалификации, где реализуется несколько направлений поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет через конкурсы профессионального мастерства, обучающие мероприятия (семинары, курсы, стажировки, курсы профессиональной переподготовки и т.д.), организационно-методические мероприятия (форумы, фестивали, конференции, мастер-классы и т.д.) и совместную исследовательскую и проектную деятельность. Преобладающими формами взаимодействия наставника и молодого специалиста в образовательных организациях являются консультация, оказание методической помощи (беседы, советы, подбор методической литературы, участие в конкурсах), посещение наставником уроков молодого педагога с последующим анализом, иные формы (методические объединения, педсоветы, конференции, участие в конкурсах).

В Кызылском кожууне мерами государственной поддержки молодых педагогов являются:

- поддержка молодых педагогов муниципальной организацией профсоюза кожууна. Создать Совет молодых педагогов при управлении образования Администрации муниципального района «Кызылский кожуун» с целью

содействия закреплению молодых педагогов в образовательных организациях кожууна.

- 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 кожууна и иные мероприятия.

- единовременная выплата молодым педагогам, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты (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 соответствии с Положением на уровне кожууна вновь прибывшим молодым специалистам, которые закончили вуз с красным дипломом, предусмотрена ежемесячная выплата к заработной плате.

Анализ состояния работы по наставничеству в кожууне показал, что в кожууне системно ведется работа по наставничеству.

Налажена продуманная 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.

5. Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества.

Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества вызвана еще тем, что одним из результатов муниципального 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 муниципальной целевой модели наставничества объясняется возможностью и необходимостью охвата во всей территории 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 муниципальной целевой модели наставничества;

- тиражированию аффективных практик наставничества;
- привлечению обучающихся в программу наставничества для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Цели и задачи внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Цель внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях управления образования Администрации муниципального района «Кызылский кжуун» - 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 Администрации муниципального района «Кызылский кжуун»;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности в современном мире, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях кжууна;
- 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.

7. Общие принципы внедрения муниципальной целевой модели наставничества

Внедрение муниципальной целевой модели наставничества в системе образования Кызылского кжууна 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).

8. Содержание форм наставничества в образовательных организациях

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, 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 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 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 свою 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 личного 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, личного 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-

5. Форма наставничества «работодатель — студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя кооперативной организации с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а 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, находящегося 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 организации 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 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 системы кожууна в целом и будущего поколения - детей и молодежи - в частности.

9. 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
Администрации муниципального
района «кызылский кожуун»
от 09 декабря 2022 г. № 597-00

**План мероприятий («дорожная карта»)
по внедрению и реализации муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и
обучающихся образовательных организаций управления образования Администрации
муниципального района «Кызылский кожуун» на 2022-2023 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях кожууна (далее МЦМН)	Декабрь 2022 г.	Управление	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях кожууна
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	Декабрь 2022	Управление	Приказ об утверждении Положения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях

				кожууна
1.3	Утверждение Плана мероприятий «дорожная карта» по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях кожууна	Декабрь 2022	Управление	Приказ об утверждении Плана мероприятий «дорожная карта» по внедрению МЦМН «дорожная карта» педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях кожууна
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества			
2.1	Сбор данных о молодых специалистов до 35 лет	до 15 февраля 2022г.	Управление	Анализ данных о молодых педагогов до 35 лет
2.2.	Сбор данных о формах работы наставничества в образовательных организациях	до 15 февраля 2022г.	Управление	Анализ текущей ситуации в образовательных организациях
2.3.	Информирование педагогического сообщества о реализации наставнической деятельности в образовательных организациях	В течение года	ОО	Информационные материалы для размещения на сайтах ОО
2.4.	Система поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет: - обучение молодых педагогов до 35 лет на курсах повышения квалификации с целью повышения предметной,	В течение года	ОО	Муниципальная программа индивидуальной поддержки и профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования

	методической компетенций; - разработка муниципальной программы индивидуальной поддержки и профессионального сопровождения молодых специалистов в системе образования			
2.5	Проведение методических мероприятий по обмену опытом в рамках наставнической деятельности	В течение года	Управление	Обмен опытом между образовательными организациями по наставничеству
3.	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях			
3.1	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	до 30 декабря 2022 г.	ОО	База наставников с перечнем компетенций
3.2.	Обучение наставников	В течение года	Управление	Проведение методических семинаров по запросам наставников
3.3.	Формирование наставнических пар или групп	В течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар
3.4.	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального	В течение года	ОО	Реализация программ наставничества

	образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.			
4.	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов			
4.1	Создание вкладки «Наставничества» на официальных сайтах образовательных организаций	до 30 декабря 2022г.	ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов тематических встреч с педагогами-наставниками	В течение года	Управление	Проведение тематических встреч
4.3.	Проведение муниципального конкурса «НАСТАВНИК + НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА»	В течение года	Управление	Приказ Управления о проведении конкурса. Выявление победителей, размещение материалов конкурса на сайте УО и интернет-сообщества педагогов.
4.4	Публикация лучших практик наставничества на официальном сайте ОО в разделе «Наставничества»	В течение года	ОО	Размещение материалов на сайтах УО, ОО
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
5.1.	Организация персонифицированного учета	Декабрь – сентябрь 2023 г.	Кураторы ОО внедрения	Сформировать первичные данные для проведения

	наставников и наставляемых		целевой модели наставничества	оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2.	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	В течение года	Кураторы ОО внедрения целевой модели наставничества	Аналитические данные предоставляются кураторами ОО в Управление образования
5.3.	Проведение муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях кожууна	В течение года	Управление	Аналитические данные по внедрению целевой модели наставничества в ОО
5.4.	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях УО Администрации МР «Кызылский кожуун»	В течение года	Управление	Аналитическая справка о внедрении целевой модели наставничества