

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
лицей №3 (МБОУ лицей №3)



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ лицей №3

А.В. Тостановский

Приказ от 14 июля № 13-13-214/с

Положение  
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников  
в МБОУ лицей №3

г. Сургут

## **Предисловие**

**Разработано  
Разработчики**

Рабочей группой  
А.В. Тостановский  
Н.Б. Носова  
В.В. Андреева  
с момента утверждения

**Вводится в действие**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, ожидаемые результаты.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– письмом Общероссийского Профсоюза образования №НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– приказом Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

1.3.1. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3.2. Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.3.3. Педагогические работники – работники образовательных учреждений, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

1.3.4. 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.

1.3.5. Наставляемый – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- молодой педагог, только пришедший в профессию;
- опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

1.3.6. Куратор – сотрудник образовательного учреждения, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, учреждения высшего, среднего профессионального образования; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

1.3.7. Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности

и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3.8. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1.3.9. Психологическое консультирование – это работа, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях в рамках осуществления профессиональной деятельности, где основным средством воздействия является определенным образом организованная беседа.

1.3.10. Социально-психологический климат – это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности.

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

#### 1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества:

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

– составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

#### 1.5. Принципы системы (целевой модели) наставничества:

– принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

1.6. Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать

разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

1.7. Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

1.8. Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;

- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

1.9. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

1.10. Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», в системе дошкольного образования – на реализацию федерального проекта «Цифровая образовательная среда».

1.11. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.12. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.13. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом департамента образования и действует бессрочно.

1.14. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального уровня.

## 2. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

### Формы наставничества.

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий

и механизмов развития наставничества в системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

#### 2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неформальных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

#### 2.3. Формы наставничества:

2.3.1. В лицее применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательного учреждения – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательного учреждения» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

2.3.2. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставниками наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2.3.3. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

2.3.4. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

2.3.5. Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

2.3.6. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

2.3.7. Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/ компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами

и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

2.3.8. Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2.3.9. Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

2.3.10. Форма наставничества «руководитель образовательного учреждения – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательного учреждения – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательного учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### 3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества.

3.1. Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в лице персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования лица, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.2. Кадровые условия предполагают наличие в лице:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, который способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении, оказывает консультативную помощь педагогам.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в лице включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;



– координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.4. Материально-технические условия и ресурсы лицея могут включать:

– рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

– другие материально-технические ресурсы.

3.5. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

3.5.1. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.5.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным учреждениям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.5.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательного учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе, формированию положительного социально-психологического климата.

3.6.1. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам модели наставничества, которые способствуют актуализации их профессиональных ресурсов;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих их профессиональное здоровье, способствующих преодолению профессиональных кризисов.

#### 4. Организационная система наставничества педагогических работников в лицее и ее структурные компоненты

4.1. Реализация программы наставничества в лицее семь основных этапов:

4.1.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

4.1.2. Формирование базы наставляемых.

- 4.1.3. Формирование базы наставников.
- 4.1.4. Отбор и обучение наставников.
- 4.1.5. Формирование наставнических пар или групп.
- 4.1.6. Организация работы наставнических пар или групп.
- 4.1.7. Завершение наставничества.

4.2. Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур лица) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

4.3. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в лице и отвечающие за успешность ее реализации.

4.4. На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.5. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

4.6. Внутренний контур в лице. Наставничество организуется на основании приказа директора лица «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении». Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора.

#### 4.6.1. Директор:

– осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

– издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;

– утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

– организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

– осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

– способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

– создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;

– определяет лиц ответственных за реализацию программ наставничества в учреждении.

#### 4.6.2. Куратор реализации программ наставничества:

– назначается директором из числа заместителей директора, методиста;

– совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательного учреждения/страницы, социальных сетей;

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в лице педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организует разработку персонализированных программ наставничества;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной, региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

– организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных учреждений;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте лица различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;

– работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией.

4.7. Внешний контур включает: муниципальный уровень, региональный и федеральный уровни взаимодействия.

4.8. Муниципальный уровень взаимодействия организуется:

4.8.1. Департаментом образования через:

– согласование дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанных муниципальными образовательными учреждениями, подведомственными департаменту образования, осуществляющими внедрение системы наставничества;

– контроль реализации мероприятий по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципальной системе образования;

– обеспечение развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала.

4.8.2. Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр» через:

– мониторинг реализации мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в муниципальной системе образования;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников системы общего и дополнительного образования;

– организацию деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

– оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников общеобразовательных учреждений и дополнительного образования;

– обеспечение единого научно-методического пространства с целью создания условий для развития наставничества;

– реализацию мероприятий в рамках муниципальных моделей методического сопровождения молодых педагогов и педагогических работников;

– привлечение к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций города, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

– инициирование участия ОУ в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества.

4.9. Региональный уровень взаимодействия организуется:

4.9.1. Автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования») на основании соглашений о сотрудничестве с руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, руководителям организаций дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4.9.2. АУ «Институт развития образования» оказывает содействие при внедрении системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

- проведение ежегодного регионального конкурса муниципальных моделей наставничества.

4.9.3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в рамках сопровождения региональной системы наставничества через:

- формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- облегчение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

- выявление, систематизацию, отбор и диссеминацию новых рациональных и эффективных практик наставничества;

- оказание методической помощи при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника;

- обеспечение содержательного адресного сопровождения образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества в рамках реализации индивидуального образовательного маршрута.

4.10. Федеральный уровень взаимодействия организует Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (ФГАОУ ДПО) «Академия Министерства просвещения Российской Федерации» через разработку и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

5. Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных учреждениях, в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования

## 5.1. Права и обязанности наставника

### 5.1.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательного учреждения с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору лица с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

### 5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные методические объединения, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## 5.2. Права и обязанности наставляемого

### 5.2.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательного учреждения;
- обращаться к куратору и директору лица с ходатайством о замене наставника.

### 5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательном учреждении;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы.

#### б. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в лицее. Мониторинг и оценка результатов

6.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательного учреждения;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.2. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников лицей:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в лицее;
- формирование единого научно-методического сопровождения, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

6.4. Результатом эффективного внедрения и реализации системы наставничества служит достижение показателей:

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность лицей;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

6.5. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в лицее, который оценивает:

– результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

– эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым.

6.6. По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, анализ эффективности принятых мер.

6.7. При внедрении системы наставничества педагогических работников возможны следующие риски:

– отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

– высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

– низкая мотивация наставников;

– недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

– низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

Приложение 2

к приказу

от 28.04.2022 № 13-13-214/2

Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ лицее №3

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа
<b>I. Нормативное правовое регулирование внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее – система наставничества), контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества</b>				
1.	Разработка, формирование и утверждение «дорожной карты» и положения по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в лицее	Апрель 2022	Методический кабинет	Приказ «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в лицее, «дорожная карта»
2.	Разработка и утверждение распорядительных актов по развитию системы наставничества для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в лицее	В течение всего периода	Директор	Организационно-распорядительная документация лицея
3.	Контроль за реализацией мероприятий «дорожной карты» в лицее по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества	В течение всего периода	Администрация лицея	Справки по итогам реализации мероприятий «дорожной карты» по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества. Доработка планов мероприятий («дорожных карт»), при необходимости. Участие в методических совещаниях
<b>II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				
1.	Участие в региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества и менторства	При наличии положительной практики	Методический кабинет	Выявление и распространение практического опыта наставничества и менторства педагогических работников
2.	Популяризация наставничества через методические совещания, сайт лицея, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, иных официальных ресурсах лицея	Постоянно	Методический кабинет	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга. Обмен инновационным опытом в сфере практик



				наставничества педагогических работников лицея
3.	Организация участия в курсах повышения квалификации по программе «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике» Категории слушателей: заместители директора, методисты	Сентябрь 2022	Методический кабинет	Удостоверения о повышении квалификации
4.	Привлечение к реализации программ наставничества образовательных учреждений, предприятий и организаций региона, города, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью в рамках проекта «Школа тьюторов»	Постоянно	Администрация лицея, Методический кабинет	Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников. Развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях
5.	Разработка планов участия в инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность	Сентябрь 2022	Методический кабинет	Планы участия в инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность
6.	Реализация мероприятий сопровождения молодых педагогов в рамках Школы молодого специалиста	По отдельному плану	Методический кабинет	Справки, банки данных
7.	Реализация мероприятий методического сопровождения педагогических работников в рамках Школы молодого специалиста	По отдельному плану	Методический кабинет	Справки, банки данных
<b>III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>				
1.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	По согласованию	Методический кабинет	Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)
2.	Проведение самодиагностики по результатам реализации планов мероприятий («дорожной карты»), эффективности программ наставничества в лицее	Декабрь 2022	Методический кабинет	Справки по результатам самодиагностики. Результативность реализации персонализированной

				программы наставничества и сопутствующие риски
3.	Мониторинг осуществления психологического консультирования участников модели наставничества лица, эффективности влияния внедрения модели наставничества на повышение благоприятности социально-психологического климата в педагогических коллективах образовательных учреждений	Декабрь 2022	Психологическая служба лица	Справка по результатам мониторинга