

Утверждено  
приказом  
министерства образования  
Ставропольского края  
от 03.03.2022 N 337-пр

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в Ставропольском крае и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года N Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08).

### 2. Понятия, используемые в Положении

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития, наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и

профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

### **3. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества**

#### **3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:**

передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательных организациях.

#### **3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества;**

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;

распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

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 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 организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды 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.

#### **4. Структура и субъекты системы (целевой модели) наставничества**

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Ставропольского края (организации общего, среднего профессионального и дополнительного образования);

Внешний контур:

министерство образования Ставропольского края;  
государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования" и его структурное

подразделение Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ставропольского края (далее - ЦНППМ);

органы управления образованием администраций муниципальных округов и городских округов Ставропольского края.

4.1. Образовательная организация:

утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

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

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

обеспечивает:

реализацию программ наставничества;

ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;

представление данных по результатам мониторинга ЦНППМ;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;

реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

привлечение к реализации программ наставничества предприятий (организаций), осуществляющих деятельность в Ставропольском крае, обеспечив участие работников предприятий (организаций) в программах наставничества в качестве наставников;

организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.2. Министерство образования Ставропольского края осуществляет общее руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества и мониторинг результатов.

4.3. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования "Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования" оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества в Ставропольском крае по вопросам информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации системы (целевой модели) наставничества, в т.ч. по обучению руководящих и педагогических работников образовательных организаций по проблемам внедрения системы наставничества.

4.4. ЦНППМ осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи ЦНППМ:

формировать систему 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;

облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые и эффективные практики наставничества.

4.5. Органы управления образованием администраций муниципальных округов и городских округов Ставропольского края:

контролируют внедрение системы (целевой модели) наставничества в муниципальном/городском округе Ставропольского края;

создают надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;

определяют меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне.

## **5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края**

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ставропольского края в части поддержки педагогов "на местах". В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) 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 образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

## **6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности Ставропольского края**

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.;

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.;

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.