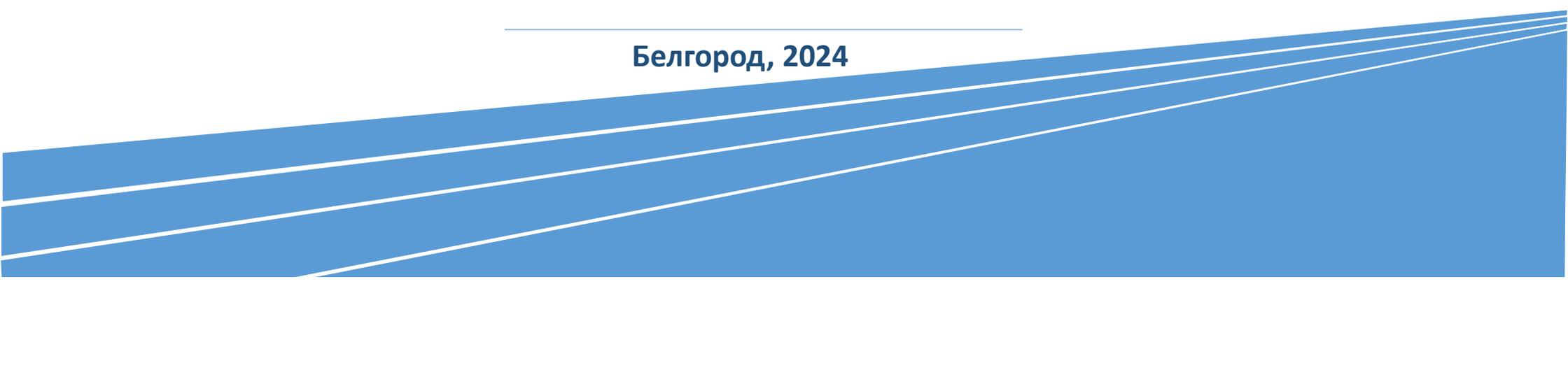


# Актуальные направления работы с педагогическими кадрами

---

Белгород, 2024



## Наставничество

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

Методологической основой системы наставничества является **понимание наставничества как:**

- **социального института**, обеспечивающего **передачу социально значимого** профессионального и личного **опыта, системы смыслов и ценностей** новым поколениям педагогических работников;
- **элемента системы дополнительного профессионального образования** (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- **составной части методической работы образовательной организации** по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; 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.*

## Нормативно-правовое сопровождение целевой модели наставничества: федеральный уровень

 Национальный проект «Образование»

 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в ред. от 20 августа 2021 г.)

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

 Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»

 Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения РФ и Профессиональный союз работников народного образования и науки РФ (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций»)

# Единая федеральная система (ЕФС)

*Единая федеральная система  
научно-методического сопровождения  
педагогических работников и управленческих  
кадров (ЕФС)*

- это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и **внедрение механизмов наставничества.**

**Федеральный  
уровень**

**Региональный  
уровень**

**Муниципальный  
уровень**

**Институциональный  
уровень (ОО)**

Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 06.07.2021 г. № 2163  
«О методических рекомендациях» (вместе с Методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)

## Структурный компонент институционального уровня

Методический (научно-методический) совет образовательной организации

Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников

**«Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях:**  
по предметному принципу, *«наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.*



организуют взаимодействие и **«горизонтальное»** обучение педагогических работников на основе обмена опытом, **в том числе реализуют программы наставничества;**

осуществляют **«горизонтальное»** обучение педагогических работников на основе обмена опытом, **в том числе реализуют программы наставничества**

Указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 об объявлении 2023 года **Годом педагога и наставника**

## Резолюция

### VII Всероссийского съезда работников дошкольного образования:

**...2. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования:**

**... *развивать институт наставничества в ДОО*, системах среднего профессионального образования, предусмотреть систему постконкурсного сопровождения участников заключительного этапа Всероссийского конкурса профессионального конкурса «Воспитатель года России», используя их потенциал в качестве будущих наставников, в том числе реверсивных.**

**3. Рекомендовать ДОО:**

***...осуществлять наставничество в ДОО через внедрение различных моделей наставничества...***

Ноябрь 2022 года

21.12.2021 № АЗ-1128/08

Минпросвещения России

от 21.12.2021 № АЗ-1128/08

Общероссийский Профсоюз образования

От 21.12.2021 г. № 657

Руководителям органов  
исполнительной власти субъектов  
Российской Федерации,  
осуществляющих государственное  
управление в сфере образования

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования Министерство просвещения Российской Федерации направляет разработанные совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе.

Приложение: на 6 л. в 1 экз.

Заместитель Министра просвещения  
Российской Федерации



А.В. Зырянова

Заместитель Председателя  
Профессионального союза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации



Т.В. Куприянова

Департамент образования  
Белгородской области  
27.12.2021 95/5400

## Письмо от 21.12.2021 г. № АЗ–1128/08/657 Министерства просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации

### Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
СЕРТИФИКАТ КОМПЕТЕНЦИИ АДВОКАТА  
ВЛАДИМИРА ЗЫРЯНОВА  
ДЕЙСТВИТЕЛЕН С 20.06.2021 ПО 24.09.2022

## Нормативно-правовое сопровождение целевой модели наставничества: региональный уровень

-  Приказ министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области. Плана мероприятий (дорожной карты)»
-  Приказ министерства образования Белгородской области от 01.02.2024 года №220 "О внесении изменений и дополнений в положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, утвержденное приказом министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 г. №269»
-  Приказ министерства образования Белгородской области от 22 февраля 2023 года № 566 «Об организации деятельности по внедрению модели наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области»
-  Приказ министерства образования Белгородской области от 27 апреля 2024 года № 1315 «Об утверждении плана мероприятий по внедрению модели формирования наставничества в системе дошкольного образования Белгородской области»



## Цель системы (целевой модели) наставничества

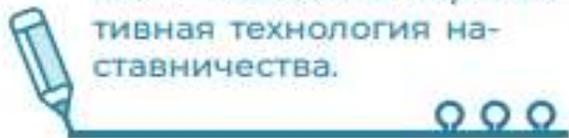
— создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

## ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

1. *Содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.*
2. *Обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив.*
3. *Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.*
4. *Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнёрских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях*



Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии — наиболее перспективная технология наставничества.



Наставничество предполагает совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.



**НАСТАВНИЧЕСТВО** — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**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.

**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

**Система наставничества** имеет **точечный, индивидуализированный, персонализированный характер**, ориентацию на конкретного педагога, решение личностных, профессиональных и социальных проблем наставляемого, гибкий учёт особенностей преодоления затруднений и интенсивность решения тех или иных запросов наставляемого



## ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

- **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.



## СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал для организации внутреннего контура. Ряд структурных компонентов может быть вынесен на внешний контур.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации распределяются на два контура.

**1. Внутренний контур:** образовательная организация. Включает структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

**2. Внешний контур:** региональный уровень. Включает структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества



## Функции куратора реализации программ наставничества:



- актуализация информации о педагогах, которых необходимо включить в наставническую деятельность;
- организация разработки персонализированных программ наставничества;
- мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирование отчётов;
- координация деятельности с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте школы;
- организация публичных мероприятий по популяризации системы наставничества;
- взаимодействие с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.



**Методическое объединение/совет наставников образовательной организации** — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества

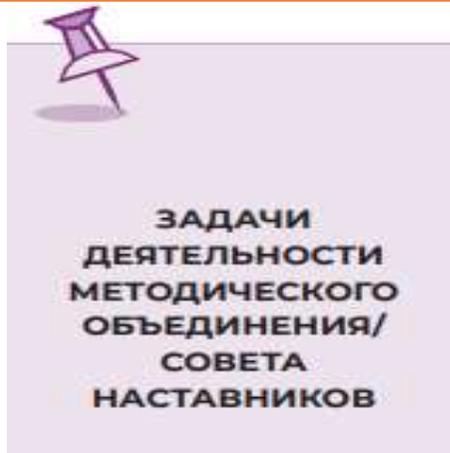
Участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества

Участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества

Помощь в подборе пары (группы) наставников и наставляемых

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и корректировка персонализированных программ наставничества

Обеспечение реализации персонализированных программ наставничества



Подготовка участников программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям и т. д

Осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций

Участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества

Разработка системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых

Формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников



## Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»



### Кто может быть наставником?

**Опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи** (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также **педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей.**

**Педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы,** склонные к активной общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа образовательной организации, участники педагогических сообществ.

**Педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами,** организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющие опыт успешной неформальной наставнической деятельности.

**Методически ориентированные педагоги или методисты,** обладающие аналитическими навыками, способные провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовые транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами.

**Педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций** и опыта, социально мобильные, способные к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованные в успехах наставляемого коллеги и готовые нести личную ответственность за его результаты работы.



## Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»

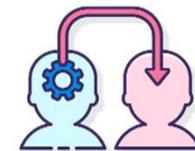


### Кто может стать наставляемым ?

- 🔗 Молодые/начинающие педагоги.
- 🔗 Педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва.
- 🔗 Педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.
- 🔗 Педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определённом направлении педагогической деятельности.
- 🔗 Педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.
- 🔗 Педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.
- 🔗 Педагоги, испытывающие какие-либо профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.
- 🔗 Стажёры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и (или) проходящие стажировку/практику в образовательной организации.



## Формы наставничества



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

- ***«педагог – педагог»,***
- ***«руководитель образовательной организации – педагог»,***
- ***«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»,***
- ***«социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования»***



## Форма наставничества «педагог–педагог»

### Модели взаимодействия в форме «педагог-педагог»



- **«опытный педагог – молодой специалист»**
- **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»**
- **«педагог-новатор – консервативный педагог»**
- **«опытный предметник – неопытный предметник»**





## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — ПЕДАГОГ»

### Цели взаимодействия

- Создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.
- Адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии.
- Формирование сплочённого, творческого, эффективного коллектива за счёт включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников.
- Снижение показателя текучести кадров, предотвращение профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности.
- Повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога.
- Восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путём использования внешних контуров.



## Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»

■ **Студент параллельно с теоретической частью преподавания предмета постигает на практике методику преподавания соответствующих тем в образовательной организации** путем регулярной подготовки и проведения фрагментов урока/занятия, который ведет опытный педагог и/или педагог-наставник, а также знакомится с нормативной правовой базой в сфере наставничества, с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, основной образовательной программой школы, содержанием образовательных программ образовательных организаций СПО и ДО, содержанием, методикой и технологиями преподавания предметов в продуктивно-деятельностной форме.

■ **Студент участвует в подготовке и проведении различных мероприятий внеурочной и воспитательной деятельности** под руководством опытного педагога-предметника, классного руководителя, знакомится с содержанием, методикой и технологиями проведения факультативов, элективных курсов, классных часов, родительских собраний, экскурсий, с демонстрационными версиями подготовки к Всероссийским проверочным работам, основному и единому государственному экзаменам (далее – ОГЭ и ЕГЭ) и составлением связанных с этой деятельностью необходимых методических документов (планы внеурочной деятельности, воспитательной деятельности, формы заполнения работ для сдачи ОГЭ и ЕГЭ и т.д.).

■ **Студент осваивает практическую часть предметов общепедагогического цикла** (общая и возрастная педагогика, психология, методика преподавания предметов и т.д.) в форме проектов, исследований, написания курсовых и контрольных работ, поиска и обработки статистических, аналитических, диагностических и прочих данных на материалах той образовательной организации, в которой он проходит педагогическую практику.

■ **Наставник создает условия для ознакомления студента с цифровой образовательной средой;** представляет возможность (при наличии) применить свой педагогический потенциал при поддержке наставника в «Кванториуме», «Точке роста» и «IT-кубе», в других инновационных образовательных пространствах.



## ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ ВУЗА/КОЛЛЕДЖА — МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»



### Цели взаимодействия

- Повышение ответственности колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.
- Пролонгированное наблюдение за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

## Виды наставничества

**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.

**Наставничество в группе**



– форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

**Краткосрочное или  
целеполагающее  
наставничество**



– наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

**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

## Виды наставничества

### **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.

### **Скоростное консультационное наставничество**



– однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом

### **Традиционная форма наставничества («один на один»)**



– взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.



## Результаты применения разнообразных форм наставничества

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- упрочение связей педагогических и прочих вузов/колледжей со школой и иными образовательными организациями;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

## Оценка эффективности наставнической деятельности



 **1 этап. 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;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

 **2 этап. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.**

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

## Риски реализации системы наставничества

-  1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
-  2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
-  3. Низкая мотивация наставников.
-  4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.
-  5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
-  6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества

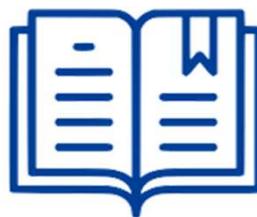


## Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

**Статья 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации**

**3. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся:**

....20) организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров;



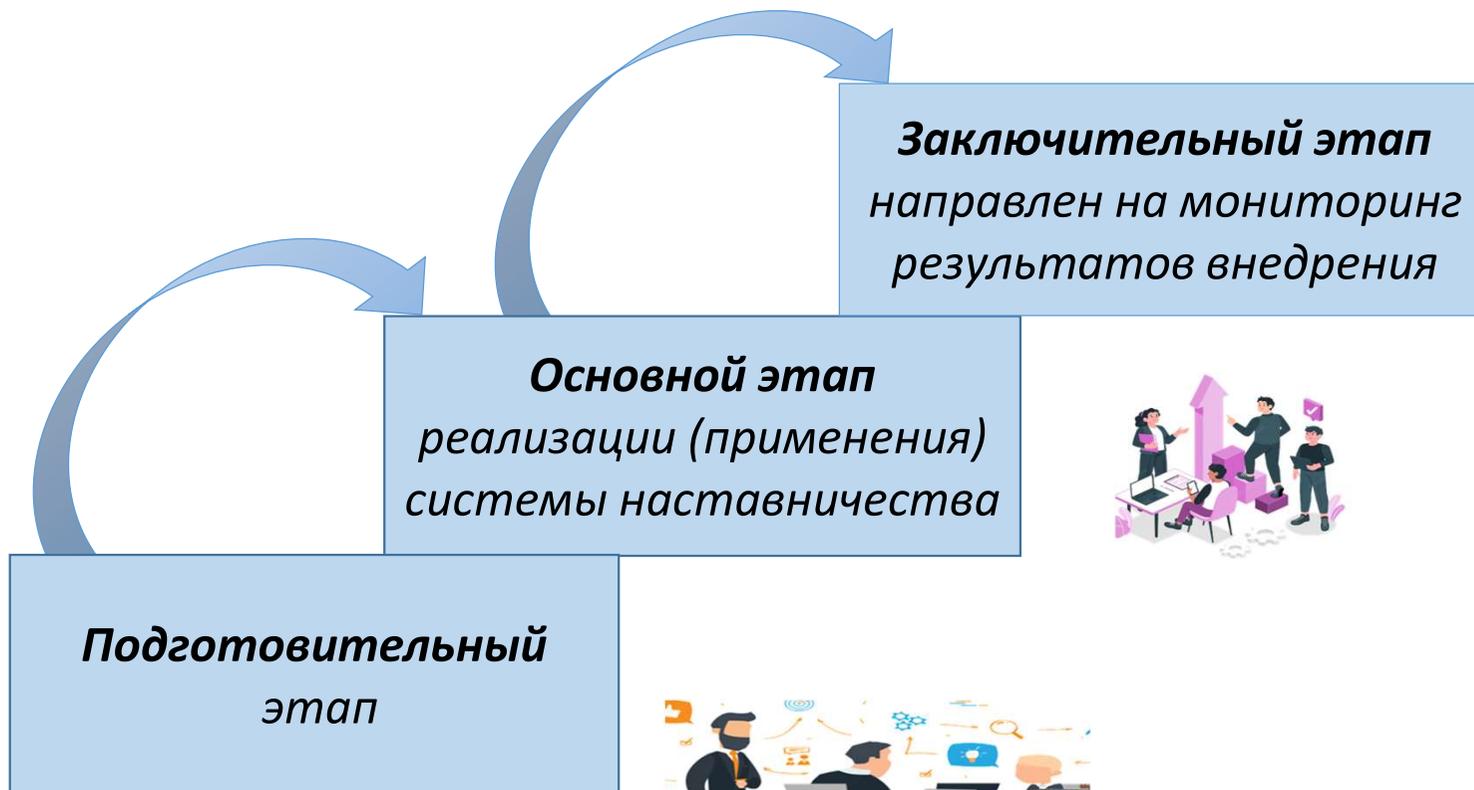
**Статья 30. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения**

1. Образовательная организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом.

 **Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации**



## Основные этапы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации



## Основные этапы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

### Подготовительный этап

обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, **организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение** процесса реализации системы (целевой модели) наставничества

- информирование педагогического коллектива о реализации системы (целевой модели) наставничества;
- формирование совета наставников и определение куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества;
- включение совета наставников в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов;
- разработка администрацией дорожной карты по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений;
- разработка, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества





## Подготовительный этап реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

1. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

- *Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»* (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).

- *Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников* на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.



## Подготовительный этап реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

### Нормативное правовое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

- **письменное согласие наставника на выполнение наставнических обязанностей**, а также; получение **письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника**
- **выполнение педагогическими работниками дополнительной работы** по наставнической деятельности **регулируется**:
  - коллективным договором, дополнительными соглашениями к их трудовому договору,
  - положением об оплате труда,
  - иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

*В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности, в том числе к ним может быть отнесена работа по наставничеству, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты, которые включаются в заработную плату труда работника .*

## Примерный образец

### ПРИКАЗ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

О внедрении модели наставничества педагогических работников в \_\_\_\_\_

(название образовательной организации)

В соответствии с решением педагогического совета<sup>1</sup> \_\_\_\_\_ (название образовательной организации) от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_\_), с учетом мнения первичной профсоюзной организации (иного представительного органа (представителя) работников)<sup>2</sup> \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_\_), (название образовательной организации)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в действие прилагаемые:
  - 1.1 Положение о системе наставничества педагогических работников в \_\_\_\_\_

(название образовательной организации)

1.2 Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в \_\_\_\_\_ (название образовательной организации)

2. Ответственным за координацию и оперативный контроль внедрения модели наставничества педагогических работников в \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ (название образовательной организации)

в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителя директора \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ работе \_\_\_\_\_ (название образовательной организации) \_\_\_\_\_ (направление работы) \_\_\_\_\_ (инициалы, фамилия)

3. Довести настоящий приказ до сведения всего педагогического коллектива.
4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Инициалы, фамилия



Образец

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_ к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. \_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

в лице \_\_\_\_\_ (полное название образовательной организации)

\_\_\_\_\_ (должность, фамилия, имя, отчество (при наличии) руководителя организации полностью) действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество (при наличии) работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_ (далее – Трудовой договор) о нижеследующем:

1. В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель с письменного согласия Работника поручает ему выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Срок
1.	Систематическая методическая поддержка методов педагогов (имеющих педагогический стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Продолжение профессиональных затруднений у учителей естественнонаучного цикла при применении методов формирующего оценивания.	3 учителя	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, отслеживание планов самообразования.	Учебный год.
2.					

Поручаемая Работнику дополнительная работа осуществляется с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором.

За дополнительную работу, выполняемую в соответствии с настоящим дополнительным соглашением, Работнику устанавливается доплата в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц (выплаты производится в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя, коллективным договором и Трудовым договором).

По соглашению сторон объем, условия и срок выполнения конкретных видов дополнительной работы могут изменяться (уточняться) путем оформления дополнительного соглашения к Трудовому договору.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Трудового договора и действует с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Условия Трудового договора, не затронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

## Примерный образец

Согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату

В соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации я,

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на выполнение с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_ (без освобождения от данной работы), за дополнительную плату в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц, следующей дополнительной работы:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Ожидаемый результат	Объем	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет) организации (Работодателя).	Преодоление профессиональных затруднений у учителей естественнонаучного цикла при применении методов формирующего оценивания.	3 учителя	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	Учебный год.
2.					

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(дата оформления согласия) (подпись и расшифровка подписи работника)

## **Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации**

1. Общие положения
  2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества
  3. Организация системы наставничества
  4. Права и обязанности наставника
  5. Права и обязанности наставляемого
  6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество
  7. Завершение персонализированной программы наставничества
  8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации
  9. Заключительные положения
- 



## Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

**Пояснительная записка персонализированной программы наставничества**

определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.

**План мероприятий**

**основные направления наставнической деятельности**, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научнотеоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психологопедагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), **методические** (содержание образования, методики и технологии обучения), **ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.**; **конкретные меры и формы мероприятий** по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные **сроки достижения** промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов

## Примерная форма программы (плана) работы наставника

<b>Наставник</b>	
<b>Педагог, в отношении которого осуществляется наставническое сопровождение</b>	
<b>Основание осуществления функций наставника</b>	
<b>Период осуществления наставничества</b>	

<b>№ п/п</b>	<b>Блок работ/планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Отметка об исполнении</b>
<b>1.</b>	<b>Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставническом сопровождении (далее – наставляемый)</b>			
1.1.				
1.2.				



## Условия завершения персонализированной программы наставничества

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

*Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.*



*Контрольные точки,  
обеспечивающие внедрение системы наставничества  
педагогических работников в практику работы  
образовательных организаций*



- издан акт об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- +- издан акт об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- издан акт (акты) о закреплении пар «наставник- наставляемый»;
- изданы локальные акты, регламентирующие меры стимулирование педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества;
- разработаны персонализированные программы наставничества, индивидуальные образовательные маршруты с учетом дефицитов и запросов;
- осуществлен мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, сформирован итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества