



## МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

### ПРИКАЗ

22.11.2022 № 913

г. Петропавловск-Камчатский

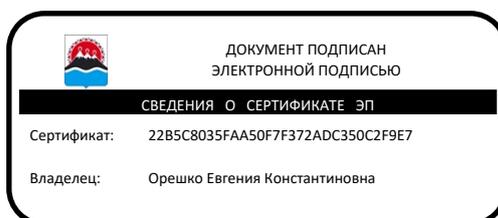
Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций Камчатского края

В целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций Камчатского края
2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя Министра образования Камчатского края Медведеву И.С.

Заместитель Министра



Е.К. Орешко



**Положение  
о региональной системе (целевой модели) наставничества  
для педагогических работников образовательных организаций  
Камчатского края**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций Камчатского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Камчатского края.

Региональная система (целевая модель) наставничества в системе общего образования и дополнительного образования ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

Нормативной правовой основой организации наставничества в Камчатском крае является:

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– 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».

## 2. Основные термины и определения

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

**Региональная программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемого (запланированного) результата.

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

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

Под **программой наставничества** следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

**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 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.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Наставником может быть:

– опытный педагог, имеющий 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

педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

– педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

– педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

– методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

– педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставничество в образовательной организации устанавливается над следующими педагогическими работниками:

– впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

– принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

– переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

– имеющими профессиональные дефициты;

– совершенствующими профессиональные компетенции в определенном направлении (например, предметная область, методика преподавания, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

– находящимися в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

– заключившими договор стажерами (студентами) с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в

образовательной организации.

### **3. Цель, задачи системы (целевой модели) наставничества**

3.1. Цель внедрения системы (целевой модели) наставничества – создание 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.

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста педагогов, обеспечение процесса адаптации педагогов в образовательной организации, усиления мотивации и профессиональной самореализации.

3.2. Задачи региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- создавать условия для профессионального становления работников, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности, интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов, снижению текучести кадров в организации, мотивации работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;

- внедрять новые формы методической работы (горизонтальное обучение), технологии формального, неформального и информального обучения и содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, школьном уровнях;

- оказывать помощь в освоении цифровой образовательной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательную деятельность разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- способствовать улучшению показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

3.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба учебному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации при условии обеспечения непрерывности образовательной деятельности в образовательной организации.

#### **4. Формы и принципы системы (целевой модели) наставничества**

4.1. В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, могут применяться разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- «педагог — педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент»;
- «педагог – молодой педагог образовательной организации»;
- другие.

4.2. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества можно использовать в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

**Сетевое наставничество** – форма организации наставничества с использованием дистанционных цифровых технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Сетевое наставничество обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

**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.

**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.

**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 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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

**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.

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

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

4.3. Региональная система (целевой модели) 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 всех уровнях.

## **5. Условия и ресурсы для внедрения и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Региональная система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Камчатского края персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, 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.

5.1. Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, 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, владеют опытом профессионального взаимодействия с коллегами.

5.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации региональной системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- 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;

– учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

## **6. Структура и субъекты региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

Региональная система включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней.

В структуру региональной системы (целевой модели) наставничества входят:

– Министерство образования Камчатского края;

– КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»;

– региональное учебно-методическое объединение Камчатского края;

– органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;

– образовательные организации Камчатского края, осуществляющие образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования.

## **7. Организация деятельности региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

7.1. Министерство образования Камчатского края выполняет следующие функции:

– утверждает дорожную карту реализации системы (целевой модели) наставничества;

– обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

7.2. КГАУ ДПО «Камчатский ИРО» выполняет следующие функции:

- разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы внедрения системы (целевой модели) наставничества;
- сопровождает деятельность образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества в Камчатском крае;
- осуществляет информационное, консультационное, организационно-методическое, сопровождение кураторов образовательных организаций;
- обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;
- проводит обучающие мероприятия для наставников и наставляемых на региональном уровне;
- осуществляет методическую, информационную поддержку участникам внедрения целевой модели наставничества;
- формирует единую региональную базу наставников и единую региональную базу программ наставничества;
- организует работу сетевых наставников;
- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов;
- проводит мониторинг внедрения наставничества системы (целевой модели);
- подводит итоги регионального мониторинга внедрения системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций.

7.3. Региональное учебно-методическое объединение:

- объединяет кураторов по внедрению системы (целевой модели) и реализации программ наставничества образовательных организаций в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;
- формирует региональный банк лучших практик наставничества педагогических работников образовательных организаций.

7.4. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

- формируют реестр сетевых наставников на муниципальном уровне;
- организуют работу сетевых наставников в муниципальном районе;
- сопровождают деятельность образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества в муниципальном районе;
- сопровождают обучающие мероприятия для наставников и наставляемых на муниципальном уровне.

7.5. Образовательная организация (далее – ОО):

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества (Приказ о внедрении модели наставничества, Положение о внедрении модели наставничества, дорожную карту реализации модели наставничества в ОО);

- создает условия для реализации наставничества в образовательной организации;
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
- формирует реестр наставников и наставляемых, наставнических пар (групп) внутри организации;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в ОО;
- вносит информацию о количестве участников программ наставничества в форму федерального статистического наблюдения.

#### **8. Ожидаемые результаты реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

Планируемые результаты реализации региональной программы наставничества в разрезе задач и форм осуществления:

- повышение доли педагогов, включенных в региональную программу наставничества;
- повышение активности участия наставников и наставляемых в образовательных событиях по программам наставничества (курсах повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение активности участия наставляемых в мероприятиях профориентационного, мотивационного и практического характера (фестивалях, конкурсах, проектах и т.д.);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога (учителя, руководителя, заместителя руководителя, методиста, классного руководителя и т.д.) в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных педагогических продуктов: статей, исследований, методических разработок, дидактических и методических материалов наставников и наставляемых;
- практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий, индивидуальных образовательных программ;
- улучшение психологической атмосферы в педагогическом коллективе.

Для оценивания результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) проводится мониторинг.

Мониторинг результативности реализации региональной системы (целевой модели) наставничества в Камчатском крае (далее – мониторинг) предназначен для:

- объективного информационного отражения состояния региональной системы наставничества;

– аналитического обобщения результатов данной работы в образовательных организациях, расположенных на территории Камчатского края;

– деятельности субъектов системы (целевой модели) наставничества на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Задачи мониторинга:

– выявить наиболее эффективные практики реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– выявить возможные проблемы в организации наставничества в образовательных организациях.

Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

– статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о количестве педагогов, включенных в региональную программу наставничества, количестве образовательных организаций, реализующих модель наставничества и разработавших весь пакет соответствующих локальных нормативных документов в разрезе уровней образования.

– информационные ресурсы образовательных организаций в сети Интернет.

Методы сбора информации:

– сбор и систематизация материалов с официальных сайтов образовательных организаций.

По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования развития системы (целевой модели) наставничества. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах.