



МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«Управление образования  
администрации города Пятигорска»

ПРИКАЗ

г. Пятигорск

« 10 » января 2023 года

№ 10

О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях города Пятигорска

С целью развития наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников в образовательных учреждениях г. Пятигорска, в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), –

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях города Пятигорска (Приложение).
2. Руководителям образовательных учреждений продолжить работу по внедрению, развитию и совершенствованию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях г. Пятигорска.
3. Контроль исполнения приказа возложить на директора МКУ «Информационно-методический центр работников образования» Н.П. Лазаренко.

Заместитель главы администрации города  
Пятигорска – начальник  
МУ «Управление образования  
администрации города Пятигорска»



Н.А. Васютина

Исп. Дьяченко С.А.



Утверждено  
приказом управления  
образования  
от 10.01.2023 № 10

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников  
в образовательных учреждениях города Пятигорска

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в городе Пятигорске 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 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжение 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;

– распоряжение 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»;

– 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 № 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, а 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, достигает предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; является активным субъектом собственного непре-



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

*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 учреждениях.

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

- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- содействие созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников;
- содействие в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, обеспечение взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;
- содействие формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;



- содействие адаптации педагогических кадров в новом учреждении при вхождении в новую должность;
- распространение передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

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

- *принципе добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов*, который предполагает приоритет и уважение интересов личности, личностное развитие педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- *принципе индивидуализации и персонализации*, который направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности, а также на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- *принципе вариативности*, который предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- *принципе системности и стратегической целостности*, который 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 – образовательное учреждение города Пятигорска.

Внешний контур (краевой уровень):

министерство образования Ставропольского края;

ГБУ ДПО «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).

Внешний контур (городской уровень):

МУ «Управление образования администрации города Пятигорска»;

МКУ «Информационно-методический центр работников образования».

##### 4.1. Образовательное учреждение:

утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, 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 благоприятные условия для совместной работы наставника и наставляемого;

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

обеспечивает реализацию программ наставничества, ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;

проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;

предоставляет данные по результатам мониторингов реализации системы (целевой модели) наставничества в МКУ «Информационно-методический центр работников образования»;

формирует базу данных программ наставничества и лучших практик;

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

Ответственность за организацию и реализацию системы (целевой модели) наставничества несет руководитель образовательного учреждения. Координацию внедрения, развития и совершенствования системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, а также несет ответственность за реализацию персонализированных программ наставничества.

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

4.3. ГБУ ДПО «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:

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;  
содействие переносу приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;  
выявление, систематизация, отбор и распространение новых и эффективных практик наставничества.

4.5. МУ «Управление образования администрации города Пятигорска» контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях города Пятигорска, определяют меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне.

4.6. МКУ «Информационно-методический центр работников образования» осуществляет методическое сопровождение внедрения, развития и совершенствования системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, координирует работу городского методического объединения педагогов-наставников.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях города Пятигорска

Создание эффективной среды наставничества, включающей непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

увеличение количества закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

создание цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности

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.

динамика обученности и качества знаний обучающихся;

социально-профессиональная активность наставляемого.

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 образовательного учреждения;

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