



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛЕРМОНТОВА  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

П Р И К А З

14 марта 2022 года

№ 119/1-од

О внедрении целевой модели  
наставничества в образовательных  
организациях города Лермонтова

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», 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), в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить Муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова.
2. Утвердить:
  - 2.1 Положение о Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова (приложение 1);
  - 2.2 План мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова (приложение 2);
  - 2.3 Формы «База наставников», «База наставляемых» (приложение 3).
3. Определить Муниципальное казенное учреждение «Центр обслуживания системы образования» города Лермонтова (далее – МКУ ЦОСО) муниципальным координатором внедрения Муниципальной



целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова.

4. Муниципальному координатору организовать работу по:

4.1 экспертизе Положений о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации и Программ наставничества образовательных организаций в срок до 29 апреля 2022 года;

4.2 согласованию Планов мероприятий (дорожных карт) внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях в срок до 29 апреля 2022 года;

4.3 формированию базы данных муниципалитета (кураторов, наставников образовательных организаций) в срок до 13 мая 2022 года;

4.4 мониторингу реализации Муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях города Лермонтова согласно утвержденному Плану мероприятий (дорожной карте) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова.

5. Руководителям образовательных организаций (Акульчик, Коломиец, Зиновьева, Чиркова, Лихоносова, Талашук, Коломыцева, Левченко, Ковшарова, Тимченко, Лысенко, Колмыкова, Панасюк, Фоменко, Ващенко) организовать работу по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова:

5.1 назначить куратора внедрения и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 22 апреля 2022 года;

5.2 разработать положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 22 апреля 2022 года;

5.3 разработать План мероприятий (дорожную карту) внедрения Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок до 22 апреля 2022 года;

5.4 согласовать разработанный План мероприятий (дорожную карту) внедрения Системы наставничества педагогических работников с МКУ ЦОСО в срок до 29 апреля 2022 года;

5.5 разработать Программу наставничества образовательной организации в срок до 22 апреля 2022 года;

5.6 предоставить Программу наставничества образовательной организации на рассмотрение и согласование в МКУ ЦОСО в срок до 29 апреля 2022 года;

5.7 создать методическое объединение наставников в образовательной организации (при необходимости);



5.8 сформировать базы данных о наставниках и наставляемых в 2022-2023 учебном году в срок до 06 мая 2022 года и предоставить их муниципальному координатору.

5.9 создать на официальном сайте образовательной организации специальный раздел «Целевая модель наставничества» в срок до 29 апреля 2022 года; в разделе «Целевая модель наставничества» разместить информацию согласно форме, приведенной в приложении 5 к настоящему приказу.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования,  
физической культуры и спорта  
администрации города Лермонтова



М.А. Григорьева



Приложение 1  
к приказу отдела образования,  
физической культуры и спорта  
администрации города Лермонтова  
от 14.03.2022 № 119/1-од

## **Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в городе Лермонтове 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 № 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, 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 города Лермонтова;



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);  
отдел образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова.

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 том числе 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. отдел образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова:

контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в городе Лермонтове;

создает 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 города Лермонтова**

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 города Лермонтова**

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



Приложение 2  
к приказу отдела образования,  
физической культуры и спорта  
администрации города Лермонтова  
от 14.03.2022 № 119/1-од

**План мероприятий (дорожная карта)  
внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных  
организациях города Лермонтова на 2022 год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат, вид документа
<b>1</b>	<b>Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова</b>			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций города Лермонтова (далее – МЦМН)	март 2022 г.	Отдел ОФКС	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	март 2022 г.	Отдел ОФКС	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова, Положение
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников в образовательных	март 2022 г.	Отдел ОФКС	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях города Лермонтова,



	организациях города Лермонтова				муниципальная дорожная карта
1.4	Утверждение нормативных актов по внедрению МЦМН	март 2022 г.	Отдел ОФКС	Приказ о внедрении МЦМН, пакет нормативных актов	
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН в образовательной организации	до 22 апреля 2022 г.	Образовательные организации (далее – ОО)	Утвержденные распорядительные акты	
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	до 22 апреля 2022 г.	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО	
1.7	Разработка Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожной карты, Программы наставничества	до 22 апреля 2022 г.	ОО	Положение, Дорожная карта, Программа наставничества в ОО	
1.8	Согласование Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожной карты, Программы наставничества с МКУ ЦОСО	до 29 апреля 2022 г.	ОО, МКУ ЦОСО	Приказ об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожной карты, Программы наставничества	
<b>2</b>	<b>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения МЦМН</b>				
2.1	Проведение семинаров для участников внедрения МЦМН	По отделному графику	МКУ ЦОСО, ОО	Проведение семинаров	
2.2	Формирование и актуализация	В течение всего	МКУ ЦОСО, ОО	Муниципальная база кураторов	



	муниципальной базы кураторов внедрения МЦМН (далее – кураторы внедрения МЦМН)	периода реализации МЦМН		
2.3	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ЦОСО, ОО	Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.4	Популяризация МЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников МЦМН	В течение всего периода реализации МЦМН	МКУ ЦОСО, ОО	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией
<b>3</b>	<b>Внедрение МЦМН в образовательных организациях</b>			
3.1	Сбор информации о профессиональных запросах педагогов	До 29 апреля 2022 г.	ОО	Информация о профессиональных запросах педагогов
3.2	Формирование базы наставляемых в 2022-2023 учебном году, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	До 06 мая 2022 г.	ОО	База наставляемых с перечнем запросов
	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять	До 29 апреля 2022 г.	ОО	Информация о педагогах, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества



	участие в персонализированных программах наставничества				
3.3	Формирование базы наставников в 2022-2023 учебном году (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным перечнем запросов)	До 06 мая 2022 г.	ОО	База наставников с перечнем компетенций	
3.3	Формирование наставнических пар или групп: анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов	В течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар/групп	
3.4	Обучение наставников	В течение года	МКУ ЦОСО, ОО	Проведенные методические семинары, совещания, консультации по запросам наставников	
3.5	Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы	В течение года	ОО	Персонализированная программа наставничества для каждой пары/группы	
3.6	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута,	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества	



	индивидуальной образовательной траектории				
<b>4</b>	<b>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов города Лермонтова</b>				
4.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	До 29 апреля 2022 г.	Отдел ОФКС, МКУ ЦОСО, ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ	
4.2	Организация и проведение для молодых специалистов тематических встреч с педагогами-наставниками	Сентябрь 2022 г.	МКУ ЦОСО	Проведение тематических встреч	
4.3	Проведение круглого стола по выявлению лучших практик наставничества	Апрель 2023 г.	МКУ ЦОСО, ОО	Проведение круглого стола	
<b>5</b>	<b>Мониторинг и оценка результатов внедрения МЦМН</b>				
5.1	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее – формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	В соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	Кураторы внедрения МЦМН (МКУ ЦОСО, ОО)	Внесены данные в формы ФСН	
5.2	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	Март-декабрь 2022 г.	Кураторы внедрения МЦМН (МКУ ЦОСО, ОО)	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы	



5.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	Март-декабрь 2022 г.	Кураторы внедрения МЦМН (МКУ ЦОСО, ОО)	наставничества Аналитические данные предоставляются кураторами муниципального координаторам (операторам) внедрения МЦМН
5.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации МЦМН	Ежеквартально	Кураторы внедрения МЦМН (МКУ ЦОСО, ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципального координаторам (операторам) внедрения МЦМН
5.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации МЦМН	Ежеквартально	МКУ ЦОСО	Аналитическая справка







## Форма 2. База наставников

№ п/п	ФИО наставляемого	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
-------	-------------------	--------------	-------------------------------	----------------------------	----------------	----------------------	-------------------------	---------------------------	----------------------	------------------------------------	---------------------------------