

**О РЕЗУЛЬТАТАХ МОНИТОРИНГА ВНЕДРЕНИЯ И  
РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)  
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, УЧРЕЖДЕНИЯХ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА**

Кучеренко Елена Сергеевна,  
начальник отдела сопровождения  
профессионального развития педагога  
МАУ «Информационно-методический центр»

# НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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»

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ- 1128/08

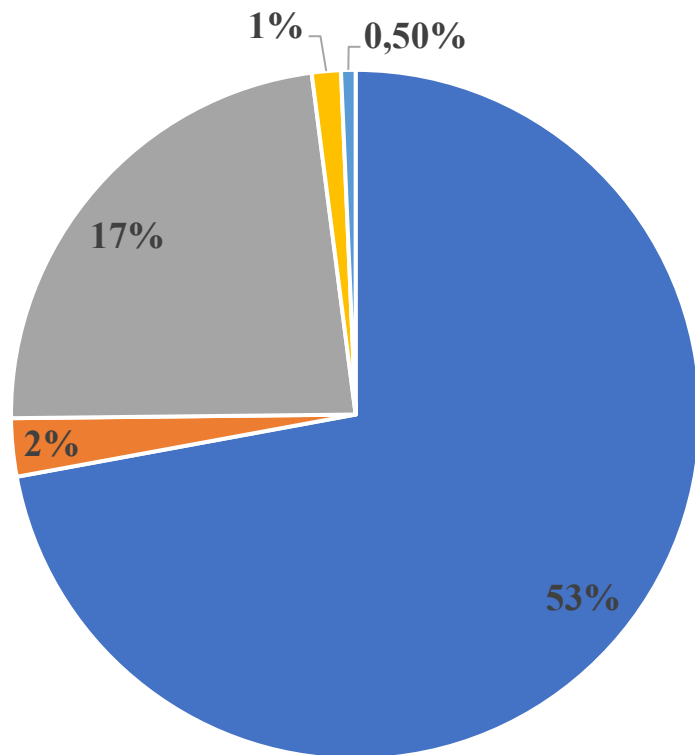
Приказы Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры

- от 09 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана («дорожная карта») по ее реализации на 2021 – 2024 гг.»;
- от 15 февраля 2021 года № 10-П-188 «Об утверждении положения и показателей Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- от 19 января 2022 года № 10-П-33 «Об утверждении перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2022 и последующие годы»;
- от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Приказ ДО АГ от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

# МОНИТОРИНГ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Ролевое взаимодействие



- Педагог – педагог
- Руководитель образовательной организации – педагог
- Работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа
- Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации
- Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации

включенных в систему наставничества



# МОНИТОРИНГ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Информационный ресурс (раздел на официальном сайте ОУ) для сопровождения наставничества педагогических работников

Локальный акт об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОУ

Локальный акт об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества

Локальный акт о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества

Локальный акт о закреплении пар «Наставник-наставляемый»

Информационная база наставников

Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества (при наличии)

Наличие разработанных персонализированных программ наставничества

# ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

## Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых<sup>3</sup>;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

*Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).*





# ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

## Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

- выплаты компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности (на усмотрение Администрации ОУ)
- включение наставников в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- деятельность наставника может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательного учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

# ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

<i>Персонализированная программа наставничества педагогических работников</i>	<i>Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества</i>	<i>Результат успешной реализации персонализированной программы наставничества</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>– краткосрочная (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);</li><li>– создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;</li><li>– разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;</li><li>– эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;</li><li>– процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;</li><li>– динамика успеваемости обучающихся;</li><li>– динамика участия обучающихся в олимпиадах;</li><li>– социально-профессиональную активность наставляемого и др.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;</li><li>– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;</li><li>– степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;</li><li>– качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.</li></ul>



# ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

<i>Анализ/мониторинга внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества</i>	<i>Результаты внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества</i>	<i>Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества</i>
<p>– организация внедрения (применения) и управление;</p> <p>– нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;</p> <p>– кадровые педагогические ресурсы;</p> <p>– успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;</p> <p>– удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.</p>	<p>- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;</p> <p>- создание электронного банка наставничества;</p> <p>- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;</p> <p>- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;</p> <p>- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</p> <p>- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</p>	<p>- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</p> <p>- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</p> <p>- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</p>

**О РЕЗУЛЬТАТАХ МОНИТОРИНГА ВНЕДРЕНИЯ И  
РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)  
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, УЧРЕЖДЕНИЯХ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА**

Кучеренко Елена Сергеевна,  
начальник отдела сопровождения  
профессионального развития педагога  
МАУ «Информационно-методический центр»  
8(3462) 52-56-73,  
[kucherenko@admsurgut.ru](mailto:kucherenko@admsurgut.ru)