

**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АЛЕЙСКА  
АЛТАЙСКИЙ КРАЙ**

**П Р И К А З**

«27» июня 2022г.

№ 152

г.Алейск

Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ

В целях внедрения системы наставничества педагогических работников и на основании приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ.

2. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в срок до 30.06.2022:

2.1. Разработать и утвердить:

- Положение о системе наставничества педагогических работников;
- Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников.

2.2. Назначить ответственного за реализацию Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников.

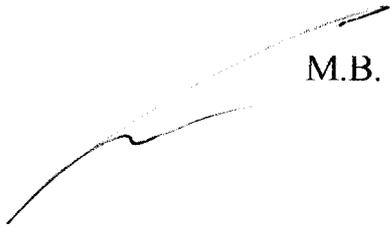
2.3. Положение о системе наставничества педагогических работников, Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников ввести в действие с 01 сентября 2022 года.

3. Разместить настоящий приказ на официальном Интернет - сайте Комитета по образованию и делам молодежи администрации города Алейска.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного специалиста, инспектора по кадрам Комитета по образованию и делам молодежи администрации города Алейска Салькову Е.И.

Председатель Комитета

М.В. Соловьёва



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее — Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Педагогическими работниками являются работники муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Алейска Алтайского края, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Методологической основой системы наставничества в рамках настоящего Положения является понимание наставничества как:

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

педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставничество* — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

*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 системы 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.

*Форма наставничества* — способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

*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.

## 2. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

Цель системы наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях города Алейска Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее — «образовательные учреждения»), для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая начинающих педагогов.

Задачи системы наставничества:

- *содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;*

- *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 учреждениях;*

— *способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.*

Система 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 учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

— *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы наставничества с

максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### **3. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества.**

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательном учреждении персонализированных программ наставничества педагогических работников.

#### **3.1. Кадровые условия и ресурсы**

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, профессионального взаимодействия с коллегами.

#### **3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.**

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательном учреждении включают:

- 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;

- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность Центра непрерывного повышения профессионального мастерства в Алтайском крае (далее — «ЦНППМ»), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических

общественных объединений Алтайского края, города Алейска и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

### 3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательного учреждения могут включать: учебный класс и (или) комнату для проведения индивидуальных и (или) групповых встреч наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чат/группа наставников-наставляемых в социальных сетях); средства для организации видео-конференц-связи, другие материально-технические ресурсы.

### 3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы наставничества включают в себя материальные (денежные) и нематериальные способы стимулирования.

*Материальное (Денежное) стимулирование* включает в себя закрепление размера выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня.

*Нематериальные способы стимулирования* включают в себя комплекс мероприятий, направленных в том числе на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.

Настоящим Положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров отдельного образовательного учреждения, Комитета по образованию и делам молодежи администрации города Алейска;

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные

награды Минпросвещения России — нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае.

В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса в Алтайском крае проходит форум наставников «Наставничество — территория развития кадрового потенциала Алтая», действует сетевое профессиональное сообщество наставников. Под руководством ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» действует информационная площадка в сети Интернет регионального проекта «Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая».

#### **4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников в образовательном учреждении.**

Структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы наставничества.

##### **4.1. Внутренний контур: образовательное учреждение.**

###### **4.1.1. Образовательное учреждение:**

издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества; создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

###### **4.1.2. Руководитель образовательного учреждения.**

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательного учреждения.

В зависимости от особенностей работы образовательного учреждения и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя.

#### 4.1 3. Куратор реализации программ наставничества:

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывает разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года);

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательного учреждения различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.) (при наличии);

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

#### 4.1 4. Методическое объединение /совет наставников.

Методическое объединение/совет наставников образовательного учреждения (далее — МО наставников) — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

*Цель деятельности МО наставников:* осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

*Задачи деятельности МО наставников:*

— принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательного учреждения в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

— принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

— помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

— анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

— осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

— осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательном учреждении;

— участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

— являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

— участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; — участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

4.1.5. В образовательном учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательного учреждения — педагог», «работодатель — студент», «педагог вуза/колледжа — молодой педагог образовательного учреждения» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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

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

#### 4.2. Внешний контур: региональный уровень.

4.2.1. КАУ ДПО «Алтайский институт развития образования имени Адриана Митрофановича Топорова» оказывает содействие при внедрении (применении) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

-информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.;

— проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;

— организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий.

4.2.2. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Алтайского края (далее ЦНППМ).

Цель деятельности ЦНППМ: осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (4-5 лет) педагогических работников в образовательных учреждениях.

Задачи деятельности 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 диссеминировать новые рациональные и эффективные практики наставничества.

*Тьютор* ЦНППМ обеспечивает персональное сопровождение педагогических работников в системе общего и дополнительного образования, принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

*Алгоритм* разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

1) *самоопределение (саморефлексия) педагога* — описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта;

2) *диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога* в педагогическом контексте конкретного

образовательного учреждения (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

3) *диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов* в педагогическом контексте конкретного образовательного учреждения (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4) *составление дорожной карты* индивидуального образовательного маршрута, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата;

5) *реализация дорожной карты* (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам);

б) *корректировка дорожной карты* (параллельно с ее реализацией) — дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретного образовательного учреждения;

7) *рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута* (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала).

Индивидуальный образовательный маршрут педагога рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное

приобретение педагогического работника — осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

#### 4.3. Внешний контур: федеральный уровень.

При реализации системы наставничества могут быть привлечены структурные компоненты внешнего контура федерального уровня:

##### 4.3.1. ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения Российской Федерации»

*Цель деятельности:* разработка и сопровождение применения системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях.

*Задачи деятельности:*

— осуществлять информационно-методическую поддержку реализации системы, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

— проводить апробацию и осуществлять сопровождение школ, реализующих систему наставничества на всех этапах внедрения; — выполнять функции федерального оператора реализации системы (целевой модели) наставничества при ее внедрении во всех субъектах Российской Федерации;

— вести федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее — ФРОП ДПО), в том числе по наставничеству;

— проводить различные мероприятия (вебинары, конференции) по внедрению системы наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом.

##### 4.3.2. Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования).

*Цель деятельности:* проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

*Задачи деятельности:*

— способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего и дополнительного образования;

— разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) — молодой педагог общеобразовательного учреждения»;

— разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе вуза.

## 5. Заключительные положения

Для оценки эффективности реализации настоящего Положения в

городе проводится мониторинг, состоящий из двух этапов.

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;

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

динамику успеваемости обучающихся;

динамику участия обучающихся в олимпиадах;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2. 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.