

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ШИМАНОВСКОГО РАЙОНА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ  
ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
И РАБОТЕ С МОЛОДЁЖЬЮ  
АДМИНИСТРАЦИИ  
ШИМАНОВСКОГО РАЙОНА»

676306, г. Шимановск, ул. Красноармейская, 27,  
тел.: 2 25 10, 2 15 71, 2 12 63, факс: 2 25 10, 2 12 63  
e-mail: yomraion@amur.ru

ОКПО 02102696 ОГРН 1022800759816  
ИНН/КПП 2829000214/282901001

05.04.2022 № 03-02/504

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководителям образовательных  
организаций Шимановского района

Уважаемые руководители!

В целях организации работы по реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Шимановского района направляем инструктивно-методическое письмо «Алгоритм внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» для использования в работе.

Приложение: на 6 л. в 1 экз.

Начальник Управления



Е.Г.Баранова

**Инструктивно-методическое письмо**  
**«Алгоритм внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»**

**1. Общие положения**

Инструктивно-методическое письмо по внедрению (применению) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Шимановского района разработано с целью оказания методической помощи в организации системы наставничества педагогов в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- Методологией (целевой моделью) 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, утверждённой распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ- 1128/08/657), далее - Методические рекомендации.

**2. Цель, задачи и сроки внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников**

**Цель системы (целевой модели) наставничества** - создание системы 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.

**Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- содействовать повышению правового и социальнопрофессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников;
- содействовать развитию механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагога;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм наставничества и содействовать развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, путем формирования условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

Согласно Методическим рекомендациям, **срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации - конец 2022 года.**

Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

### 3. Алгоритм внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает поэтапное внедрение основных принципов методологии целевой модели наставничества.

Основные этапы и действия управленческой команды по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников описаны в таблице ниже.

<b>1-ый этап – подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации: подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов</b>	
<i>Суть этапа:</i>	<i>Образцы документов для оформления этапа</i>
<p>Планирование работы по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях осуществляется в соответствии с определенными организационно-методическими документами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="#">Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества .....»</a>;</li> <li>– <a href="#">Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</a></li> </ul> <p>Определение и понимание того, кто станет координаторами и, кто войдет в проектные педагогические команды (рабочие группы) по реализации внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>Целесообразно издать приказ руководителя образовательной организации о создании и организации работы управленческой команды по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>Координаторами, в данном случае, могут выступать директора образовательных организаций, заместители директора, представители методических объединений образовательной организации и др.</p>	<p>Перечень документов для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="#">приказ руководителя образовательной организации «О внедрении целевой модели наставничества»</a> («О создании и организации работы управленческой команды для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации»);</li> <li>– <a href="#">приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»</a></li> </ul> <p>(Приложение 1 – <a href="#">Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации</a>;</p> <p>Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <a href="#">дополнительное соглашение к трудовому договору/ внесение изменений в действующие нормативные акты по оплате труда, связанного с дополнительными обязанностями по наставничеству.</a></li> </ul>
<b>2-й этап – разработка плана работы по организации внедрения системы (целевой модели) наставничества</b>	

<b>педагогических работников на 2022 год</b>	
<i><b>Суть этапа:</b></i>	<i><b>Образцы документов для оформления этапа</b></i>
<p>В рамках данного этапа необходимо разработать план реализации системы мероприятий по управлению разработкой и внедрением системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p> <p>При разработке плана необходимо ориентироваться на Примерную дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p>	<p><a href="#">Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</a></p>
<b>3-ый этап – анализ исходного состояния внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации</b>	
<i><b>Суть этапа:</b></i>	<i><b>Образцы документов для оформления этапа</b></i>
<p>В рамках данного этапа необходимо провести:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ имеющихся наставнических практик в образовательных организациях, определенных согласно перечня участников пилотирования ЦМН;</li> <li>• учет наличия молодых педагогов в ОО;</li> <li>• сбор информации о профессиональных запросах педагогов;</li> <li>• анкетирование потенциальных наставников для определения основных компетенций.</li> </ul> <p>Для заполнения формы базы необходимо ознакомиться с формами наставничества.</p> <p>Заполнить базы наставников и наставляемых.</p> <p>Важно учитывать контрольные цифры вовлекаемых педагогических работников ОО.</p> <p><b><i>Контрольные цифры для внедрения системы наставничества педагогических работников – молодых</i></b></p>	<p>Перечень пилотных образовательных организаций, участвующих во внедрении целевой модели наставничества (Приложение № 2 к <a href="#">приказу министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518</a>)</p> <p><a href="#">Диагностический инструментарий для наставника/анкета для молодого педагога</a></p> <p><a href="#">Характеристика форм наставничества педагогических работников</a></p> <p><a href="#">База наставников</a></p> <p><a href="#">База наставляемых</a></p>

<i>специалистов: в 2022 году – 100%</i>	
<b>4-й этап – нормативно-правовое обеспечение (разработка программ наставничества в образовательной организации, создание новых и внесение изменений в существующие локальные акты образовательной организации, подписание договоров о взаимном сотрудничестве с социальными партнерами)</b>	
<b><i>Суть этапа:</i></b>	<b><i>Образцы документов для оформления этапа</i></b>
<p>В рамках данного этапа предполагается:</p> <p>1. Разработка программ наставничества педагогических работников в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;</li> <li>- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой;</li> <li>- включает 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.</li> </ul> <p>2. Создание новых и внесение изменений в существующие локальные акты ОО.</p> <p>Подписание договоров о взаимном сотрудничестве с социальными партнерами и др.</p>	<p>Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью:</p> <p><a href="#">Согласие работника на закрепление за ним наставника</a>  <a href="#">Приказ о закреплении наставнических пар (групп)</a></p> <p><a href="#">Индивидуальный план (комплекс мероприятий,) в рамках организации работы наставнической пары/группы</a></p> <p>Портфель персонализированных программ по формам наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «педагог-педагог»;</li> <li>- «руководитель образовательной организации – педагог»;</li> <li>- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;</li> <li>- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»;</li> <li>- «социальный партнер – педагог образовательной организации».</li> </ul> <p>Договор о сетевом взаимодействии</p>
<b>5-й этап – обсуждение и согласование программ наставничества с участниками образовательных отношений (методические объединения; пед.советы и т.п.); распространение практик наставничества</b>	
<b><i>Суть этапа:</i></b>	<b><i>Образцы документов для оформления этапа</i></b>
Формирование примерного перечня распространения	<a href="#">Примерный перечень распространения практик</a>

<p>практик наставничества в ОО (разработка ресурсной карты). Трансляция положительного опыта реализации наставнических практик педагогических работников. Содействие организации и участие в мероприятиях, способствующих популяризации института наставничества и обмену опытом между педагогическими работниками.</p> <p><i>Информационное обеспечение</i> внедрения системы наставничества педагогических работников: во вкладке «Наставничество» на сайте ОО размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p>	<p><a href="#">наставничества в ОО (ресурсная карта)</a> <a href="#">Примеры региональных практик наставничества в системе образования Амурской области (ресурсная карта)</a></p> <p><a href="#">Структура вкладки «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников» для сайтов ОО.</a></p>
<p><b>6-й этап – мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ОО</b></p>	
<p>Подбор диагностического инструментария для оценки результативности реализации персонализированных программ наставничества (внутренний мониторинг). Мониторинг реализации проводится ежегодно посредством формирования отчета с информацией о реализованных программах наставничества (формы базы наставников и наставляемых являются обязательными для всех ОО - участников системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО).</p>	<p>Аналитические справки по результатам мониторинга</p> <p><a href="#">Анкета удовлетворенности наставника</a></p> <p><a href="#">Анкета удовлетворенности наставляемого</a></p>