

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 разработано с целью оказания методической помощи в организации системы наставничества педагогов в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования 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 социально-профессионального 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.

1-ый этап – подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации: подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов

Суть этапа:

Образцы документов для оформления этапа

Планирование работы по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях осуществляется в соответствии с определенными организационно-методическими документами:

– [Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии \(целевой\) модели наставничества»](#);

– [Методические рекомендации по разработке и внедрению системы \(целевой модели\) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.](#)

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.

Целесообразно издать приказ руководителя образовательной организации о создании и организации работы управленческой команды по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Координаторами, в данном случае, могут выступать директора образовательных организаций, заместители директора, представители методических объединений образовательной организации и др.

Перечень документов для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

– [приказ руководителя образовательной организации «О внедрении целевой модели наставничества»](#) («О создании и организации работы управленческой команды для внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации»);

– [приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»](#)

(Приложение 1 – [Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации](#);

Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации)

– [дополнительное соглашение к трудовому договору/ внесение изменений в действующие нормативные акты по оплате труда, связанного с дополнительными обязанностями по наставничеству.](#)

2-й этап – разработка плана работы по организации внедрения системы (целевой модели) наставничества

педагогических работников на 2022 год	
<i>Суть этапа:</i>	<i>Образцы документов для оформления этапа</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>Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p>
3-ий этап – анализ исходного состояния внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации	
<i>Суть этапа:</i>	<i>Образцы документов для оформления этапа</i>
<p>В рамках данного этапа необходимо провести:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ имеющихся наставнических практик в образовательных организациях, определенных согласно перечня участников пилотирования ЦМН; • учет наличия молодых педагогов в ОО; • сбор информации о профессиональных запросах педагогов; • анкетирование потенциальных наставников для определения основных компетенций. <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><i>Контрольные цифры для внедрения системы наставничества педагогических работников – молодых</i></p>	<p>Перечень пилотных образовательных организаций, участвующих во внедрении целевой модели наставничества (Приложение № 2 к приказу министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518)</p> <p>Диагностический инструментарий для наставника/анкета для молодого педагога</p> <p>Характеристика форм наставничества педагогических работников</p> <p>База наставников</p> <p>База наставляемых</p>

специалистов: в 2022 году – 100%	
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)	
Суть этапа:	Образцы документов для оформления этапа
<p>В рамках данного этапа предполагается:</p> <p>1. Разработка программ наставничества педагогических работников в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых; - разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой; - 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. <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>Согласие работника на закрепление за ним наставника Приказ о закреплении наставнических пар (групп)</p> <p>Индивидуальный план (комплекс мероприятий,) в рамках организации работы наставнической пары/группы</p> <p>Портфель персонализированных программ по формам наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «педагог-педагог»; - «руководитель образовательной организации – педагог»; - «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»; - «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»; - «социальный партнер – педагог образовательной организации». <p>Договор о сетевом взаимодействии</p>
5-й этап – обсуждение и согласование программ наставничества с участниками образовательных отношений (методические объединения; пед.советы и т.п.); распространение практик наставничества	
Суть этапа:	Образцы документов для оформления этапа
Формирование примерного перечня распространения	Примерный перечень распространения практик

<p>практик наставничества в ОО (разработка ресурсной карты).</p> <p>Трансляция положительного опыта реализации наставнических практик педагогических работников.</p> <p>Содействие организации и участие в мероприятиях, способствующих популяризации института наставничества и обмену опытом между педагогическими работниками.</p> <p>Информационное обеспечение внедрения системы наставничества педагогических работников: во вкладке «Наставничество» на сайте ОО размещаются сведения о <i>реализуемых персонализированных программах</i> наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, <i>лучшие кейсы</i> 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>наставничества в ОО (ресурсная карта)</p> <p>Примеры региональных практик наставничества в системе образования Амурской области (ресурсная карта)</p> <p>Структура вкладки «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников» для сайтов ОО.</p>
<p>6-й этап – мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ОО</p>	
<p>Подбор диагностического инструментария для оценки результативности реализации персонализированных программ наставничества (внутренний мониторинг).</p> <p>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>Анкета удовлетворенности наставника</p> <p>Анкета удовлетворенности наставляемого</p>