

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ ИСПОЛНИ-  
ТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА ТЕТЮШ-  
СКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙ-  
ОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»**

422370 г.Тетюши, ул. Ленина, 37 А



**«ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ТӘТЕШ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ  
БАШКАРМА КОМИТЕТЫ  
МӘГАРИФ БҮЛЕГЕ»  
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА УЧРЕЖДЕ-  
НИЕСЕ**

422370 Тәтеш шәһәре, Ленин ур., 37 А

тел. (84373) 2-53-32, 2-54-09, тел./факс 2-53-28, e-mail: [roo.tetushi@mail.ru](mailto:roo.tetushi@mail.ru)  
ОКПО 30392345, ОГРН 1111690059689, ИНН/КПП 1638011140/163801001

## **ПРИКАЗ**

**№ 228 - о/д**

**от 28 марта 2022 года**

### **Об утверждении программы развития системы наставничества в Тетюшском муниципальном районе Республики Татарстан**

В целях развития педагогического кадрового потенциала в системе образования Тетюшского муниципального района Республики Татарстан, создания условий для развития наставничества

#### **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - 1.1. Программу развития системы наставничества на 2022-2025 годы (Приложение 1)
  - 1.2. Положение о наставничестве (Приложение 2)
  - 1.3. Состав муниципальной рабочей группы по развитию системы наставничества (Приложение 3).
2. Муниципальной рабочей группе обеспечить выполнение мероприятий «Дорожной карты» развития системы наставничества (Приложение 4)
3. Руководителям ОО обеспечить:
  - информирование всех заинтересованных участников образовательного процесса о Программе;
  - исполнение мероприятий «Дорожной карты» по развитию системы наставничества;
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника по учебно-методической работе Д.М. Ромашкину.

**Начальник**



**Г.Ф. Кирилина**

**Программа развития системы наставничества  
на 2022-2025годы**

<b>1. Основные положения</b>			
Наименование муниципального проекта	Наставники в образовании	Срок начала и окончания программы	01.01.2022 - 01.08.2025
Руководитель муниципального проекта	Ромашкина Д.М., заместитель начальника по учебно-методической работе МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»		
Администратор муниципального проекта	Белякова Наталья Владимировна, МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»		
Связь с государственными и региональными проектами	Национальный проект «Образование», ФП «Учитель будущего», ФП «Современная школа», национальная система учительского роста (далее - НСУР)		
Инновационная направленность деятельности на уровне муниципалитета	Программа «Развития наставничества» <b>разработана в целях достижения целевых показателей (индикаторов)</b> федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», Национального проекта «Образование», муниципальной целевой программы «Развитие образования в Тетюшском МР РТ на 2020-2025 годы» и программы развития кадрового потенциала «Кадры за высокое качество образования»		
<b>Целевая аудитория</b>	Методисты МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ», педагогические работники ОО, ДОУ		
<b>2. Цель</b>			
Внедрение системы непрерывного образования, обеспечивающая каждому педагогическому работнику возможность формирования индивидуальной программы для дальнейшего карьерного и личностного роста.			
<b>3. Задачи</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сформировать группу наставников из числа педагогических работников;</li> <li>2. Создать наставникам все необходимые условия для передачи теоретических и практических знаний педагогическим работникам района;</li> <li>3. Обеспечить формы и методы работы наставников для вовлечения всех педагогических работников в общественные обсуждения по внедрению профессиональных стандартов и НСУР;</li> <li>4. Обеспечить возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников и повышения квалификационной категории;</li> <li>5. Совершенствовать внедрение в практику работы педагогов составление индивидуального плана повышения профессионального уровня;</li> <li>6. В рамках подготовки к внедрению новой модели аттестации продолжить работу по эффективному использованию информационных технологий;</li> <li>7. Обеспечить мотивационный аспект для педагогических работников за счет увеличения участия в конкурсах профессионального мастерства и грантовых проектах.</li> </ol>			

#### 4. Актуальность программы

Для эффективного повышения качества образования в педагогическом сообществе должны работать профессионалы своего дела. Что в свою очередь ставит перед ними задачу овладения новыми профессиональными компетенциями: работа в информационных средах, работа в условиях реализации модели инклюзивного образования, наличие в классах значительного количества учащихся, для которых русский язык не является родным. Внедрение профессионального стандарта педагога имеет системный подход. Профессиональный стандарт педагога, ФГОС, национальная система учительского роста, эффективный контракт - все это звенья одной цепи. В совокупности они помогут педагогу овладеть новыми профессиональными компетенциями для повышения качества образования и профессионального роста. Какие пути повышения профессионального роста предлагает государство? Это профессиональный стандарт и НСУР. Важную роль в реализации НСУР имеет республиканское обучение педагогов по персонифицированной модели повышения квалификации и мотивация, стимулирование педагогических работников посредством активного участия в конкурсах профессионального мастерства и грантовых проектах. Также НСУР направлена на модернизацию подготовки педагогических кадров в вузах, реализующих программы подготовки педагогов. НСУР включает в себя новую модель аттестации с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), новая модель аттестации предполагает продвижения по должностным ступенькам карьерной лестницы. В связи с этим необходимо создать для педагогических работников условия по дальнейшему формированию индивидуальной программы для карьерного и личностного роста.

Все это привело к идее создания муниципального проекта «Наставники в образовании». Не только молодым специалистам, но и учителям со стажем необходим «проводник», наставник, обеспечивающий наставничество в работе по разработке программы, информационных и организационных мероприятий, направленных на развитие у педагогов ОО мотивации к профессиональному росту, а также в работе с педагогами с дефицитами психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. Так группа педагогов – добровольцев из числа педагогов с высокими профессиональными результатами (победители профессиональных конкурсов, обладатели гранта «Учитель-наставник», «Учитель-мастер» и другие) и положительной динамикой в освоении обучающихся образовательных программ с энтузиазмом объединилась для достижения цели проекта. Особый интерес для группы наставников представляет возможности развивающих, проблемных, информационно-коммуникационных технологий, использования программного обеспечения, электронных учебников, Интернет ресурсов. Группа наставников призвана вести активное обучение коллег, проводя семинары и мастер-классы, втягивая их в реализацию перспективных проектов и конкурсов, осуществляет научно-педагогическую аналитику, стремится помочь каждому учителю выстроить свою индивидуальную траекторию профессионального роста.

#### 5. Этапы реализации программы

Этапы работы	Цели этапа
--------------	------------

Подготовительный	Сформировать базу данных группы наставников; Определить цели и задачи; Разработать содержание (план работы, дорожная карта), Определить вопросы для изучения, распределение заданий; Сформировать базу данных результатов педагогических работников, претендентов на первую и высшую категории.
Теоретико-практический	Поиск информации, изучение теории, проведение семинаров и практикумов, круглых столов, «мозговых штурмов», сетевое взаимодействие; Привлечение к участию педагогов в экспериментальной, исследовательской работе; Привлечение к участию в вебинарах и мероприятиях по внедрению профессионального стандарта и НСУР; Привлечение к участию в конкурсах профессионального мастерства, НПК и грантовых проектах; Обсуждение и рекомендации по формированию программы для дальнейшего карьерного и личностного роста педагогов.
Аналитический	Экспертиза профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и квалификационных испытаний на предмет их соответствия предъявляемым требованиям; Разработка и реализация предложений по обучению аттестационных экспертов с учетом современных требований; Мониторинг по наличию квалификационной категории педагогов; Мониторинг по реализации конкурсов профессионального мастерства и грантовых проектов; Анализ по итогам реализации персонифицированной модели повышения квалификации педагогов.
Заключительный	Рефлексия. Обсуждение полученных результатов; Обобщение и представление опыта работы по итогам реализации проекта
<b>6. Ожидаемые результаты</b>	
Обеспечение непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников и повышения квалификационной категории; Обеспечение образовательных организаций района высококвалифицированными специалистами; Транслирование результатов профессиональной деятельности на муниципальном, региональном, межрегиональном и всероссийских уровнях.	
<b>7. Возможные риски</b>	
<b>8. Заключение</b>	
Реализация данного проекта поможет сформировать в образовательных благоприятную среду, которая позволит педагогу достойно подготовиться и внедрить обновленные ФГОС, профессиональный стандарт и НСУР, обеспечит профессиональное развитие учителя и тем самым повысит качество муниципального образования в целом.	

Приложения к программе:

1. Положение о составе наставников (Приложение №2);
2. План мероприятий («дорожная карта») по реализации программы (Приложение №3).
3. Состав группы наставников (Приложение №4);

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о группе наставников  
Тетюшского муниципального района Республики Татарстан

**1. Общие положения:**

1.1. Группа наставников (далее-группа) – это добровольное профессиональное объединение из числа педагогов высшей и первой квалификационной категории с высокими профессиональными результатами (победители профессиональных конкурсов, обладатели гранта «Учитель-наставник», «Учитель- мастер» и другие) района. Группа призвана для обеспечения наставничества в районе по работе разработки программы профессионального роста, информационных и организационных мероприятий, направленных на развитие у педагогов мотивации к повышению качества образования, а также в работе с педагогами с дефицитами психолого-педагогических и коммуникативных компетенций. Группа создается для решения наиболее актуальных проблем развития образовательной системы Тетюшского МР РТ.

1.2. Наставничества представляет собой систему работы, направленную на повышение профессионального мастерства педагогов, совершенствования методического мастерства работников ОО, выявление лучшего педагогического опыта, изучение и обобщение его на разных уровнях.

1.3. Эту деятельность координирует методическая служба (методисты по курируемым направлениям), которая организует и направляет работу учителей-наставников. Наставники ведут адресную работу с целевыми группами педагогов по следующим направлениям:

- Наставничество в работе с молодыми педагогами;
- Наставничество в профессиональном росте педагогов (введение обновленных ФГОС, профессиональные конкурсы и грантовая поддержка и др.);
- Наставничество с в работе с педагогами, имеющими профессиональные дефициты на достижение высоких результатов».

1.4. В своей работе группа руководствуется действующими законодательствами Российской Федерации и Республики Татарстан в области образования и настоящим Положением.

**2. Цели и задачи деятельности группы:**

2.1. Целью деятельности группы является создание условий по внедрению системы непрерывного образования, обеспечивающая каждому педагогическому работнику возможность формирования индивидуальной программы для дальнейшего профессионального роста.

2.2. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- Сформировать группу наставников из числа педагогических работников высшей и первой квалификационной категории;
- Создать наставникам все необходимые условия для передачи теоретических и практических знаний педагогическим работникам района;
- Обеспечить возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников и повышения квалификационной категории;
- Обеспечить готовность педагогических работников района к

«вертикальному» и «горизонтальному» карьерному росту;

- Совершенствовать внедрение в практику работы педагогов составление индивидуального плана повышения профессионального уровня;
- Обеспечить методическое сопровождение педагогов в части перехода на обновленные ФГОС НОО и ООО;
- В рамках подготовки к внедрению новой модели аттестации продолжить работу по эффективному использованию информационных технологий;
- Обеспечить мотивационный аспект для педагогических работников за счет увеличения участия в конкурсах профессионального мастерства и грантовых проектах.

### **3. Организация деятельности группы:**

3.1. Группа создается по инициативе методической службы Тетюшского МР РТ и педагогов образовательных организаций района. Деятельность группы регламентируется настоящим Положением и планом работы (дорожной картой) на период реализации программы.

3.2. Группа является добровольным содружеством педагогов высшей квалификационной категории и первой квалификационной категории, объединившихся на основании единства интереса к какой-либо проблеме.

3.3. Группа составляет план работы дорожную карту, обозначая проблему, цель, задачи и ожидаемый результат.

3.4. Руководителем (председателем) для организации работы группы назначается заместитель начальника по учебно-методической работе МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского МР РТ».

3.5. Администратором (заместителем) группы является педагог, выполняющий свои обязанности на общественных началах, владеющий навыками организации продуктивных форм деятельности коллектива, выбранный членами группы. Администратор группы предлагает методы и формы работы, обобщает и систематизирует материалы, анализирует предложения и выносит их на обсуждение группы.

3.6. Все вопросы функционирования группы района решаются коллегиально, каждый участвует в разработке изучаемой темы. Педагоги – члены группы представляют собственные практические материалы, выполняют задания администратора и коллектива группы, высказывают свое мнение по предложенным материалам и т.д.

3.7. Заседания группы проводятся один раз в полугодие.

3.8. Формы группы носят продуктивный характер деятельности: теоретические семинары (доклады, сообщения), семинары-практикумы, мастер-классы, «круглые столы», «мозговые штурмы», деловые игры, просмотры открытых уроков и другие мероприятия.

3.9. Результаты деятельности группы заслушиваются на итоговом заседании группы.

### **4. Ответственность членов группы:**

4.1. Права членов группы

4.1.1. Члены группы имеют право:

- активно участвовать в заседаниях группы;
- запрашивать от методической службы района организационно-методическую помощь в научном и другом обеспечении работы группы;
- апробировать педагогические изобретения, инновации членов группы и других педагогов в образовательных организациях Тетюшского МР РТ.

4.2. Обязанности членов группы

4.2.1. Члены творческой группы обязаны:

- генерировать новые идеи педагогов, выявлять приоритетную идею для работы;
- организовывать процесс по реализации высказанных идей в форму разработки, механизма, алгоритма, методики и т.д.

#### 4.3. Ответственность членов группы

##### 4.3.1. Члены группы несут ответственность:

- за качественную подготовку документов работы группы;
- за систематическое отслеживание хода наставничества;
- за объективное отслеживание результатов реализации программы профессионального роста педагогов;
- за качество публикуемых материалов и достоверность представляемой информации;
- за своевременное информирование руководителя проекта о результатах работы группы.

### **5. Документация и отчетность группы:**

5.1. Положение о группе наставников.

5.2. План работы (дорожная карта) группы;

5.3. Протоколы заседаний группы;

5.4. Отчет и анализ работы группы за год.

Администратор группы несет ответственность за наличие, содержательность и культуру ведения документации группы (плана работы группы; протоколов заседаний группы, в которых обсуждаемые вопросы, наработанные идеи, разработки, фиксируются в форме выводов, обобщений, конспектов занятий, рекомендаций педагогам по оставлению программы для дальнейшего профессионального роста педагога и другие).

План мероприятий («дорожная карта»)  
 по реализации муниципальной программы  
 «Развитие наставничества»

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный/е исполнитель/ли	Ожидаемый результат
<b>I. Организационно - координационные и информационные мероприятия</b>				
1	Сформировать базу данных группы - наставников	сентябрь, 2022 г.	Ромашкина Д.М.	Сформирована база данных группы - наставников
2	Определить вопросы для изучения, распределение заданий	сентябрь, 2022 г.	Ромашкина Д.М.	Определены цели и задачи по реализации проекта
3	Сформировать базу данных результатов педагогических работников, претендентов на первую и высшую категории	октябрь, 2022г.	Ромашкина Д.М.	Сформирована база данных результатов педагогических работников
4	Проведение мероприятий по информированию педагогических работников о мероприятиях по реализации проекта	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., группа наставников	Информирование педагогических работников о проведении мероприятий
	мероприятиях по реализации проекта			
<b>II. Теоретико-практические мероприятия</b>				
1	Поиск информации, изучение теории по введению НСУР и профессионального стандарта	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., группа наставников	Внедрение профессионального стандарта
2	Организация и проведение семинаров и практикумов, круглых столов, «мозговых штурмов»	Ежегодно	Ромашкина Д.М., группа наставников	Участие педагогов в семинарах, мастер-классах, круглых столах и т.д.



3	Сетевое взаимодействие с педагогическими работниками по внедрению профессионального стандарта и НСУР	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., группа наставников	Участие педагогов в он-лайн семинарах, конференциях, вебинарах
4	Формирование страниц веб-сайтов наставников для сетевого взаимодействия с педагогическими работниками	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М, группа наставников	Виртуальное наставничество
5	Онлайн консультирование наставников по вопросам работы с педагогами	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М.	Скриншоты
6	Проведение вебинаров для участников проекта и педагогов	По необходимости	Ромашкина Д.М., группа наставников	Программы
7	Сотрудничество с ГАОУ ДПО ИРО РТ по реализации мероприятий инновационной площадки «Школа наставничества»	По графику ГАОУ ДПО ИРО РТ	Ромашкина Д.М., член республиканского Совета наставников, наставники	Выступления, обсуждения на круглых столах, вебинарах, научно-практических конференциях и другие
8	Обсуждение и подготовка рекомендаций по формированию программы для дальнейшего карьерного и личностного роста педагогов	Октябрь-ноябрь, 2022 г.	Ромашкина Д.М., группа наставников	Подготовка рекомендаций
9	Составление программы для дальнейшего карьерного и личностного роста педагога	Декабрь, 2022 Январь, 2023г	Ромашкина Д.М. группа наставников	Составление программы
10	Организация и проведение январского совещания по проблеме «Современные ориентиры и потенциал системы наставничества в ОУ»	Январь, 2023г	Белякова Н.В., Ромашкина Д.М., группа наставников	Участники совещания вовлечены в обсуждение для решения актуальных проблем развития наставничества

11	Обеспечение координации участников персонифицированной модели повышения квалификации	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М.	Обеспечена координация работы участников персонифицированной модели
12	Участие в реализации аттестации педагогических работников района через портал Госуслуг	С 2023 года	Ромашкина Д.М.	Проведение аттестации
13	Внедрение аттестации руководителей образовательных организаций района	С 2023 года	Ромашкина Д.М.	Внедрена аттестация руководителей
<b>III. Организационно-координационные и информационные мероприятия по мотивации и стимулированию профессионального роста педагогических работников</b>				
1	Привлечение к участию в конкурсах профессионального мастерства, грантовых проектах, методических конкурсах	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., Белякова Н.В., грантообладатели	Подтверждающие документы
2	Привлечение к участию в инновационной и экспериментальной деятельности	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., Белякова Н.В.	Рецензии на авторские разработки
3	Организация и проведение муниципального этапа конкурса «Учитель год России» в РТ	Ежегодно	Ромашкина Д.М., Белякова Н.В.	Увеличение числа победителей и призеров на зональном и муниципальном этапах конкурса
4	Подготовка учителей к конкурсу на денежное поощрение лучших учителей РТ	Ежегодно	Ромашкина Д.М., Белякова Н.В.	Победители конкурса
<b>IV. Аналитическая и диагностическая работа</b>				
1	Анализ состояния исследуемой проблемы в педагогической теории и практике	Август, 2022г.- 2025	Ромашкина Д.М.	Аналитическая справка
2	Оценочный анализ эффективности деятельности участников программы	Июль, 2023г.- 2025 г	Ромашкина Д.М.	Аналитическая справка

3	Интегральный показатель активности педагогов реализации программы	Август, 2022 г-2025 г	Ромашкина Д.М.	Аналитическая справка
4	Проведение диагностики наставников для оценки перспективы дальнейшего развития наставнической деятельности	май, 2023г.-2025	Ромашкина Д.М.	Пакет диагностических тестов
<b>V. Заключительные мероприятия</b>				
1	Публикация статей, выступления в СМИ по результатам реализации программы	В течение периода реализации проекта	Ромашкина Д.М., группа наставников	Статьи
2	Диссеминация лучшего опыта педагогических работников на августовском совещании	Август, 2023г., 2024, 2025	Ромашкина Д.М., группа наставников	Программа
3	Итоговый отчет по реализации инновационного проекта	Август, 2023г.. 2024. 2025	Ромашкина Д.М.	Аналитическая справка

**Состав совета наставников  
в Тетюшском муниципальном районе**

Приложение №4

Утверждено приказом МКУ «Отдел  
образования Исполнительного комитета  
Тетюшского муниципального района РТ»  
№228 от 28.03.2022 года

№	ФИО	Должность	Наименование ОО
<b>Председатель (руководитель) совета наставников</b>			
1	Ромашкина Д.М.	Заместитель начальника по учебно-методической работе	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»
<b>Заместитель (администратор) председателя совета наставников</b>			
2	Белякова Наталья Владимировна	Методист	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»
<b>Секретарь совета наставников</b>			
3	Гарипова Резеда Ахметовна	Методист	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»
<b>Состав совета наставников</b>			
4	Похлебкин Алксей Владимирович	Преподаватель - организатор ОБЖ	МБОУ «Тетюшская СОШ №2»
5	Костюхина Елена Константиновна	Учитель начальных классов	МБОУ «Тетюшская СОШ №2»
6	Шайхутдинова Румия Рахимзяновна	Учитель родного (татарского) языка и литературы	МБОУ «Тетюшская СОШ №1 им.Ханжина П.С.»
7	Микушева Марина Зефировна	Учитель английского языка	МБОУ «Тетюшская СОШ №1 им.Ханжина П.С.»
8	Николаева Татьяна Михайловна	Музыкальный руководитель	МБДОУ «Детский сад «Рябиношка» города Тетюши»
9	Пескова Юлия Дамировна	Старший воспитатель	МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Сказка» города Тетюши»

10	Нагуськина Ирина Николаевна	Учитель русского языка и литературы	МБОУ «Тетюшская татарская СОШ»
11	Самсонова Лидия Николаевна	Учитель русского языка и литературы	МБОУ «Киртелинская СОШ»
12	Федорова Валентина Александровна	Учитель физики	МБОУ «Тетюшская СОШ №1 им. Ханжина П.С.»
13	Торгашова Алена Николаевна	Учитель родного (чувашского) языка и литературы	МБОУ «Богдашкинская ООШ»»
14	Хуснутдинова Гульфия Мазитовна	Учитель биологии	МБОУ «Тетюшская татарская СОШ»
15	Фатхуллин Таслим Гибадуллович	Учитель физической культуры	МБОУ «Алабердинская СОШ»
16	Гисматуллина Татьяна Геннадьевна	Учитель истории и обществознания	МБОУ «Тетюшская СОШ №2»
17	Морозова Наталья Геннадьевна	Учитель математики	МБОУ «Тетюшская СОШ №2»
18	Миндубаева Валентина Алексеевна	Учитель химии	МБОУ «Тетюшская СОШ №1 им. Ханжина П.С.»



422370 г.Тетюши, ул.Ленина, 37 А

422370 Тәтеш шәһәре, Ленин ур., 37 А

тел. (84373) 2-53-32, 2-54-09, тел./факс 2-53-28, e-mail: [roo.tetushi@mail.ru](mailto:roo.tetushi@mail.ru)

ОКПО 30392345, ОГРН 1111690059689, ИНН/КПП 1638011140/163801001

## ПРИКАЗ

№ 789 - о/д

от «23» декабря 2022 года

### Об организации работы по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района

На основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 16.11.2022 № под-1948/22, в целях организации работы по внедрению системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие документы:

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района (Приложение 1);

1.2. План мероприятий (дорожную карту) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района (Приложение 2).

2. Руководителям образовательных организаций организовать работу по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

2.1. Назначить куратора за внедрение и реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

2.2. Разработать «Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;

2.3. Разработать План мероприятий (дорожную карту) по внедрению Системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2.4. Разработать Программу наставничества образовательной организации.

2.5. Предоставить План мероприятий (дорожную карту), Программу наставничества образовательной организации в МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района Республики Татарстан» до 30 января 2023 года.

2.6. Создать на официальном сайте образовательной организации специальный раздел «Целевая модель наставничества» в срок до 1 марта 2023 года в соответствии с Порядком размещения и обновления информации на сайте.

3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя начальника по учебно-методической работе - заведующего информационно-методическим отделом Д.М. Ромащину.

Начальник



Г.Ф. Кирилина

## Положение

о системе (целевой модели) наставничества работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Тетюшского муниципального района РТ (далее - целевая модель наставничества), в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленной на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, дополнительно образования детей, профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Республики Татарстан (далее — образовательные организации).

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

постановление кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017 № 568 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования науки Республики Татарстан на 2014—2025 годы»;

приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под-974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан».

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем положении:

методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

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;

куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования; организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества;

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

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;

субъект научно-методической деятельности - организация (лицо, уполномоченная (ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

методическая поддержка педагогических работников - вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

методическое объединение наставников (комиссия, совет (при его наличии)) - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно- методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;

педагогический работник (педагог) - физическое лицо, которое состоит в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципального образования, расположенного на территории Республики Татарстан;



профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников - система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

дополнительная профессиональная программа - программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

индивидуальный образовательный маршрут - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

## 2. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Республики Татарстан для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2.2. Задачи целевой модели наставничества:

содействовать повышению правового и социально-профессионально 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 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.

2.3. 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 целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### 3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества

3.1. Целевая модель наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

3.2. Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (уровень образовательной организации) и внешний по отношению к ней (региональный уровень). Это инвариантная составляющая модели; то есть неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

3.3 К региональному уровню целевой модели наставничества относятся государственное автономное образовательное учреждение дополнительно профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» (далее - Институт развития образования) и Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Института психологии и образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский федеральный университет)» (далее — ЦНППМ) (по согласованию).

3.4 Институт развития образования осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на региональном уровне по следующим направлениям:

научно-методическое, учебно-методическое сопровождение ре дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) п направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

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

выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных эффективных практик наставничества; организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне на основе информационно коммуникационных технологий;

информационно-аналитическое сопровождение целевой модели наставничества на информационном ресурсе для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях «Школы наставничества», включающей единую региональную информационную баз наставников.

3.5 ЦНППМ осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на региональном уровне (по согласованию):

формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе применением сетевых форм реализации программ;

реализует дополнительные профессиональные программы (повышение квалификации) для педагогических работников по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

3.6. МКУ «Отдел образования Тетюшского муниципального района РТ» осуществляет:

внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях;  
тьюторское сопровождение педагогов;

информационное сопровождение наставничества и ведение муниципальной базы наставников в соответствующем разделе сайта.

Тьютор должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности, в регионе проживания, в образовательных организациях Республики Татарстан, а также в открытом образовательном пространстве, владеть информацией о «точках роста» региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития педагога, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования (педагогические сообщества, клубы, конференции, ярмарки инноваций), которые могут быть предложены в дорожной карте в рамках реализации индивидуально образовательного маршрута.

3.7. На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Ролевые модели внутри формы «учитель - учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательных организациях. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

3.8. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в образовательной организации;

издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9. В образовательной организации могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица.

Куратор реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (далее - куратор) назначается в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых).

Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя образовательной организации.

Куратор:

предлагает руководителю образовательной организации кандидатуры в состав школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети «Интернет», официального сайта образовательной организации в сети «Интернет», социальных сетей;

формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

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

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах, с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.10. Методическое объединение наставников (комиссия, совет):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

ведет учет сведений о молодых (начинающих) специалистах и категориях наставляемых и их наставниках;

помогает подбирать и закрепляет 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);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, в информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно куратором и системным администратором).

#### 4. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества

4.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества делится на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап - обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно- методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества.

На этом этапе в образовательной организации формируется совет наставников и определяется куратор, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации образовательной организации.

Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар «наставник - наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

4.2. В образовательных организациях могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации») 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.

4.3. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

#### 4.4 Формы наставничества:

виртуальное (дистанционное) наставничество дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционно обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы. 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;

реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, 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;

традиционная форма наставничества - 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;

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

«руководитель образовательной организации - учитель» - способ реализаций целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.5. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлексии (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.6 Организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар (групп) «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);

- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую аналитическую деятельность;

- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей и различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

4.7. Персонализированная программа наставничества 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.

4.8. В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

4.9. План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методика и технологии обучения).

4.10. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4.11. Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»;  
участия педагогов в сетевых предметных сообществах;  
организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижений педагогических и наставнических практик и опыта.

4.12. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению;

по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

4.13. По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.14. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

4.15. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

5. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

5.1 Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствуют формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников управленческих кадров в части поддержки педагогов.

5.2 В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается 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 целевой модели наставничества;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5.3 Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;



включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками наставляемыми в ближайшем будущем.

Приложение 2  
к приказу МКУ «Отдел  
образования Исполнительного  
комитета Тетюшского  
муниципального района РТ»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**План мероприятий (дорожная карта)  
внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников  
в образовательных организациях Тетюшского муниципального района**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный	Результат, вид документа
<b>1. Нормативно-правовое регулирование внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации</b>				
1.1.	Разработка и утверждение Положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организациях Тетюшского муниципального района РТ	Декабрь 2022 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников
1.2.	Утверждение плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организациях Тетюшского муниципального района РТ	Декабрь 2022 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района
1.3.	Назначение и определение координаторов внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в	Декабрь 2022 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях Тетюшского муниципального района,

	организациях Тетюшского муниципального района		муниципального района РТ»	дорожная карта
1.4.	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников	Декабрь 2022 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»	Приказ о внедрении МЦМН педагогических работников в образовательных организациях, пакет нормативных актов
1.5.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	Январь 2023 г.	Образовательные учреждения	Приказы о назначении кураторов в ОО
1.6.	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожной карты, Программы наставничества	20 - 25 января 2023 г.	Образовательные учреждения	Пакет положения и дорожные карты в ОО.
<b>2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения системы (целевой модели) наставничества</b>				
2.1.	Проведение семинаров для участников внедрения системы (целевой модели) наставничества	В течение периода реализации системы (целевой модели) наставничества	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ», образовательные учреждения	Проведение семинаров, консультаций
2.2.	Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью	Ежеквартально	Муниципальные координаторы, кураторы ОО	Протоколы заседаний рабочей комиссии по вопросам наставничества педагогических работников
2.3.	Формирование и актуализация базы кураторов внедрения системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества		База кураторов

2.4.	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества		Актуальный муниципальный реестр наставников и программ наставничества, имеющих положительный опыт работы/реализации
2.5.	Разработка методического пособия (электронный сборник) "Наставничество – путь от цели к результату"	Май –июнь 2023 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ», образовательные учреждения	Методическое пособие
2.6.	Популяризация целевой модели наставничества через СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников Целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ», образовательные учреждения	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией
2.7.	Формирование наставнических пар или групп	В течение года	Образовательные учреждения	Приказ о закреплении наставнических пар
2.8.	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	В соответствии с сроками реализации программ наставничества	Образовательные учреждения	Реализация программ наставничества
2.9.	Организация и проведение для молодых специалистов в рамках деятельности «Лаборатории молодого специалиста» тематических встреч с педагогами-наставниками	Апрель 2023 г.	МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района	Проведение тематических встреч, листы регистрации

			РТ», образовательные учреждения	
3.0.	Районный конкурс «Наставник + наставляемый = КОМАНДА»	Ноябрь 2023 г.	МКУ образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»	Выявление лучших практик наставничества
<b>3. Мониторинг и оценка результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества</b>				
3.1.	Анализ результатов состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Тетюшского муниципального района РТ	1 раз в полугодие	Кураторы внедрения целевой модели наставничества	Аналитическая справка
3.2.	Проведение мониторинга состояния внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Тетюшского муниципального района	1 раз в полугодие	Кураторы внедрения целевой модели наставничества	Аналитическая справка
3.3.	Анализ результатов муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Тетюшского муниципального района	1 раз в полугодие	МКУ образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ»	Аналитическая справка