



## МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПРИКАЗ

06.05.2022

№ 38

г. Омск

Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области

В соответствии с пунктом 33(1) основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, приказываю:

Утвердить прилагаемое Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области.

Заместитель Председателя  
Правительства Омской области,  
Министр образования  
Омской области

Т.В. Дернова

ПОЛОЖЕНИЕ  
о региональной системе (целевой модели) наставничества  
педагогических работников в образовательных  
организациях Омской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, структурные компоненты региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области (далее – РСЦМН), условия и ресурсы внедрения и реализации РСЦМН, а также ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСЦМН.

1.2. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

1) наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) наставник – участник индивидуальной программы профессионального развития (далее – ИППР) и/или индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

3) наставляемый – участник ИППР, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагогический работник, только пришедший в профессию;

опытный педагогический работник, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагогический работник в коллективе; педагогический работник, имеющий непедагогическое профильное образование);

4) тьютор – штатный или внештатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Омской области бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее – ЦНППМ), обеспечивающий персональное сопровождение педагогического работника или руководителя образовательной организации в процессе повышения профессионального мастерства, освоения содержания дополнительной профессиональной программы (далее – ДПП) с использованием ИОМ, с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное научно-методическое сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами ИОМ и авторами осваиваемых ДПП;

5) тьюторант – педагогический работник или руководитель образовательной организации, сопровождаемый тьютором при реализации ИОМ. Тьюторант является соавтором собственного ИОМ;

6) тьюторство – одним из элементов системы наставничества, форма сопровождения профессионального развития педагогического работника;

7) ИППР педагогического работника – структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагогического работника, которая включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагогического работника, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагогического работника, а также выявленными профессиональными дефицитами. ИППР реализуется в срок от 1 года до 3 лет;

8) ИОМ педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования.

## 2. Цели, задачи и принципы РСЦМН

2.1. Целью РСЦМН является 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 педагогических работников.

### 2.2. Задачи РСЦМН:

1) содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечение соответствующей помощи в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

3) оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) формирование системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном (в образовательной организации) и внеинституциональном (муниципальном, региональном) уровнях.

### 2.3. РСЦМН основывается на следующих принципах:

1) принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогических работников предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию, на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

3) принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию РСЦМН с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### 3. Структурные компоненты РСЦМН

3.1. Структурные компоненты РСЦМН распределяются на контуры:

#### 3.1.1. Внутренний контур.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать РСЦМН в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

#### 3.1.2. Внешний контур.

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образованием, которые способствуют реализации РСЦМН.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

### 3.2. Внутренний контур (образовательная организация):

#### 3.2.1. Образовательная организация:

1) издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

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

3) осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение РСЦМН;

4) создает условия по координации и мониторингу реализации РСЦМН.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией РСЦМН осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых определяются ответственные лица (например, куратор реализации программ наставничества, назначаемый руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя).

Куратор реализации программ наставничества:

1) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

2) организует разработку персонализированных программ наставничества;

3) осуществляет мониторинг эффективности и результативности РСЦМН, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению РСЦМН;

4) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями РСЦМН, с сетевыми педагогическими сообществами;

5) принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

6) инициирует публичные мероприятия по популяризации РСЦМН педагогических работников и др.

Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией.

### 3.2.2. Методическое объединение (далее – МО)/совет наставников.

МО/совет наставников образовательной организации – 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. Руководитель МО/совета наставников может входить в общественно-профессиональные организации в сфере образования.

Цель деятельности МО/совета наставников – осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО/совета наставников:

1) участие в разработке локальных актов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

2) участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

3) оказание помощи в подборе и закреплении пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.), в том числе для реализации ИППР и/или ИОМ;

4) анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества;

5) подготовка участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

6) организационно-педагогическое, учебно-методическое,

материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

7) участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

8) осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций (функций «переговорных площадки»);

9) участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

10) участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

### 3.3. Внешний контур (региональный уровень):

3.3.1. Министерство образования Омской области осуществляет общую координацию работы РСЦМН педагогических работников в образовательных организациях, разработку правовых, финансовых, организационных механизмов обеспечения возможностей для реализации в образовательных организациях программ наставничества, принятия управленческих решений на основе аналитических данных по результатам мониторинга реализации системы наставничества в образовательных организациях.

3.3.2. ЦНППМ оказывает содействие при внедрении РСЦМН на региональном уровне.

#### Задачи ЦНППМ:

1) информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение реализации ДПП (повышения квалификации) по вопросам наставничества и тьюторства;

2) проведение курсов повышения квалификации, семинаров для специалистов муниципальных методических служб, стажировочных площадок для представителей регионального и методического актива по вопросам внедрения системы наставничества;

3) организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном уровне, в том числе на основе информационно-коммуникационных технологий;

4) создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и руководящих кадров;

5) осуществление тьюторского сопровождения ИОМ педагогических работников в образовательных организациях;

6) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием ИОМ на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

7) упрощение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

8) выявление, систематизирование, отбор и диссемицирование новых

рациональных и эффективных практик наставничества, тьюторства.

3.3.3. Региональный наставнический центр «Вместе к успеху» бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж № 1» (далее – РНЦ).

Задачи РНЦ:

1) консультирование МО/совета наставников образовательных организаций по вопросам реализации наставнических практик среди педагогических работников;

2) содействие формированию банка данных наставляемых и наставников в образовательной организации по результатам внедрения РСЦМН педагогических работников;

3) осуществление информационного сопровождения процесса реализации РСЦМН педагогических работников (проведение семинаров, мастер-классов, видео-конференц-связей и т.д.);

4) осуществление мониторинга успешности реализации мероприятий по внедрению РСЦМН на уровне образовательной организации;

5) формирование банка лучших наставнических практик образовательных организаций Омской области;

6) содействие популяризации института наставничества среди педагогических работников (организация общественных мероприятий, конкурсов, конференций и т.д.).

#### 4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации РСЦМН

4.1. РСЦМН является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в РСЦМН, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

##### 4.2. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают в образовательной организации:

1) руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

2) куратора реализации ИППР, персонализированных программ наставничества;

3) наставников – педагогических работников, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют



образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

4) педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации РСЦМН в образовательной организации включают:

1) подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников (положение о системе наставничества в образовательной организации, приказы о закреплении наставнических пар/групп, дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о РСЦМН педагогических работников в образовательной организации) и т.д.;

2) разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

3) оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий (дорожной карты) по реализации персонализированных программ наставничества;

4) цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника;

5) изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

6) координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

7) нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

8) осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

1) рекреационную зону (модульный класс, комнату отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (в том числе малых групп) встреч наставников и наставляемых;

2) доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в том числе электронный

ресурс, чаты/группы наставников – наставляемых в социальных сетях);

- 3) широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- 4) средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- 5) другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательных организаций определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

1) наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

2) наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

3) награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

4) размещение на доске почета по результатам конкурса «Лучший тьютор года».

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

В качестве меры стимулирующего характера могут выступать ведомственные награды:

1) Министерства просвещения Российской Федерации – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

2) Министерства образования Омской области.

#### 4.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет:

1) предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых;

2) нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогических работников старших возрастов и предотвратить их профессионально-личностное «выгорание»;

3) успешно адаптировать молодых/начинающих педагогических работников коллективе;

4) формировать психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника.

### 5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации РСЦМН

5.1. Внедрение и реализация РСЦМН способствует формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогических работников «на местах».

5.2. В результате внедрения и реализации РСЦМН планируется создание эффективной среды наставничества, включающей:

1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

2) рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогических работников;

3) развитие профессиональных перспектив педагогических работников старшего возраста в условиях цифровизации системы образования;

4) методическое сопровождение системы наставничества образовательных организаций;

5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;

7) преобразование тьюторантами педагогических практик и перенос приобретенных компетенций в свою профессиональную деятельность;

8) профилактику профессионального «выгорания» педагогических работников.

5.3. Для оценки эффективности наставнической деятельности два раза в год проводятся мониторинги:

- 1) на уровне муниципального образования – ЦНППМ;
- 2) на уровне образовательной организации – РНЦ.

По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации и представляются в Министерство образования Омской области.

5.4. Показатели мониторинга РСЦМН:

1) доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общем количестве образовательных организаций муниципальной системы образования;

2) доля наставников в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

3) количество наставников, входящих в муниципальный методический актив;

4) количество наставников, входящих в региональный методический актив;

5) доля наставляемых педагогических работников в возрасте до 35 лет в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

6) доля педагогических работников, сопровождаемых по ИОМ в ЦНППМ, в общем количестве педагогических работников муниципальной системы образования;

7) количество методических практик наставничества, размещенных в региональном банке ЦНППМ в цифровой среде («Методический атлас Омской области»).

5.5. Риски внедрения и реализации РСЦМН:

1) отсутствие у части педагогических работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогических работников;

2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

3) низкая мотивация наставников, обусловленная занятостью на основном месте работы;

4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

5) низкая мотивация наставляемых;

6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры РСЦМН.