



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

27.05.2026

№ 746

г. Липецк

Об утверждении Положения
о реализации системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников
и управленческих кадров в Липецкой области

В связи с изменениями нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность в области наставничества,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу приказ управления образования и науки Липецкой области от 27 июня 2022 года №935 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области».

2. Утвердить Положение о реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области (приложение к приказу).

3. Назначить ГАУДПО ЛО «ИРО» (Е.А. Есина) региональным координатором, ответственным за реализацию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области.

4. Региональному координатору обеспечить проведение мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества педагогических работников и управленческих кадров не реже двух раз в год.

5. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием при реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров руководствоваться данным приказом.

Министр образования
Липецкой области

Д. А. Демихов

Приложение к приказу
министерства образования
Липецкой области «Об
утверждении Положения о
реализации системы (целевой
модели) наставничества
педагогических работников и
управленческих кадров в
Липецкой области»

ПОЛОЖЕНИЕ

о реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

– Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

– паспортами национальных проектов Российской Федерации «Кадры», «Молодежь и дети», федерального проекта «Педагоги и наставники»;

– постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации»;

– приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 г. № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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»;

– письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– письмом Министерства Просвещения России от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

– иными локальными актами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– постановлением Правительства Липецкой области от 20.12.2023 г. №725 «Об утверждении государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области»;

– локальными нормативными актами министерства образования Липецкой области.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области (далее Целевая модель наставничества).

1.3. Целевая модель наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области.

2. Основные понятия

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников и управленческих кадров;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов и управленцев в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

- организацию работы с кадрами по итогам прохождения аттестационных процедур;

- обучение при введении в профессиональную деятельность инновационных технологий;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

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, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, а также на поддержку его сильных сторон.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ региональной системе дополнительного профессионального образования и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия реального сектора экономики и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Тьютор ЦНППМПР – штатный или внештатный сотрудник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе дополнительного профессионального образования.

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

Целевая модель наставничества ориентирована на реализацию национальных проектов «Кадры», «Молодежь и дети», федерального проекта «Педагоги и наставники», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Целевая модель наставничества в Липецкой области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Методология наставничества – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3. Цели, задачи, показатели Целевой модели наставничества

3.1. Цель реализации Целевой модели наставничества в Липецкой области – создание и укрепление 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 и управленческих кадров, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов и управленцев.

3.2. Основные задачи:

– содействие развитию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях;

– содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов и управленцев на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

– диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;

– обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неадминистративных (горизонтальных) инициатив;

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

– оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях.

3.3. Для мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества используются следующие показатели:

– количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных Целевой моделью наставничества (за отчетный период);

– доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных Целевой моделью наставничества педагогических работников (за отчетный период), от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет в муниципальном образовании;

– количество образовательных организаций (общего, среднего профессионального, дополнительного образования), в которых на отчетный период внедрена Целевая модель наставничества;

– доля образовательных организаций (общего, среднего профессионального, дополнительного образования), в которых за отчетный период внедрена Целевая модель наставничества, от общего количества образовательных организаций муниципального образования;

– количество педагогических работников муниципального образования, охваченных Целевой моделью наставничества (за отчетный период);

– доля педагогических работников, охваченных Целевой моделью наставничества (за отчетный период) от общего количества педагогических работников муниципального образования;

– количество управленческих работников муниципального образования, охваченных Целевой моделью наставничества (за отчетный период);

– доля управленческих работников, охваченных Целевой моделью наставничества (за отчетный период) от общего количества управленческих работников муниципального образования;

– количество реализованных персонализированных программ наставничества (за отчетный период);

– количество наставнических пар, завершивших персонализированную программу наставничества с конкретным результатом (разработка урока, проекта (педагогического или управленческого), статус призера или победителя конкурса профессионального мастерства и пр.);

– количество наставников в муниципальном образовании, имеющих квалификационную категорию «Педагог-наставник»;

- количество наставляемых педагогов в муниципальном образовании, повысивших квалификационную категорию в течение двух лет реализации персонифицированной программы наставничества;

- количество образовательных организаций в муниципальном образовании, в которых наставляемые педагоги показывают положительную динамику результатов обучающихся при проведении внешних оценочных процедур.

4. Ожидаемые результаты внедрения системы Целевой модели наставничества

4.1 Планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества:

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий в образовательных организациях;

- ускоренная адаптация и профессионализация педагогических работников и управленческих кадров;

- рост индекса человеческого капитала;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и управленцев, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- снижение уровня профессионального выгорания;

- формирование кадрового резерва;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Липецкой области и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и субъектами внешнего контура.

4.2 Реализация Целевой модели наставничества будет способствовать обеспечению функционирования и развития единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате реализации Целевой модели наставничества будет создана 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 системы наставничества образовательных организаций региона;

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

4.3 Реализация Целевой модели наставничества может положительно повлиять на решение следующих проблем региона:

– трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников вузов по педагогическим специальностям, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

– ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;

– отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;

– устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

5. Структура Целевой модели наставничества на территории Липецкой области

5.1. Система наставничества в Липецкой области предполагает ступенчатую структуру, включающую региональный, муниципальный и институциональный уровни.

5.2. Систему наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Липецкой области.

5.3. Систему наставничества на муниципальном уровне реализуют муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования.

5.4. Реализация Целевой модели наставничества на институциональном уровне (в общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

5.5. Координацию деятельности реализации Целевой модели наставничества осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования» (далее – ГАУДПО ЛО «ИРО»).

5.6. Организация деятельности на региональном уровне.

5.6.1 ГАУДПО ЛО «ИРО» осуществляет координацию реализации Целевой модели наставничества в Липецкой области посредством деятельности обособленного структурного подразделения – Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ).

5.6.2 В задачи ЦНППМ входят:

– сбор и обработка сведений от муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, о кандидатурах муниципальных координаторов реализации Целевой модели наставничества;

– формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов реализации Целевой модели наставничества;

– аккумулирование сведений о результатах реализации Целевой модели наставничества на муниципальном и институциональном уровнях в рамках проведения мониторинга эффективности деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области;

– анализ результатов реализации Целевой модели наставничества, разработка мероприятий по повышению ее эффективности;

– реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по направлениям наставнической деятельности (по запросу);

– выявление, систематизирование, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества;

– разработка методических рекомендаций по реализации Целевой модели наставничества на муниципальном и институциональном уровнях;

– формирование банка лучших региональных практик наставничества в образовательных организациях;

– проведение мероприятий регионального уровня, направленных на популяризацию наставничества;

– информирование педагогической общественности об изменениях нормативно-правовой базы, приоритетных направлениях развития системы наставничества;

– консультирование по вопросам реализации Целевой модели наставничества специалистов муниципальных органов управления образованием и представителей образовательных организаций.

5.7. Организация деятельности на муниципальном уровне.

5.7.1 Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, выполняют ключевую координирующую и контролирующую роль в реализации Целевой модели наставничества, выступая связующим звеном между региональной политикой и образовательными организациями.

5.7.2 Полномочия:

– разработка и утверждение нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию Целевой модели наставничества на территории муниципального образования;

– назначение муниципальных координаторов, курирующих реализацию Целевой модели наставничества на муниципальном уровне;

– оказание методической помощи подведомственным образовательным организациям в разработке нормативно-правовых актов, регламентирующих реализацию Целевой модели наставничества на институциональном уровне;

– организация сбора, обработки, систематизации статистических данных о реализации Целевой модели наставничества на территории муниципального образования, предоставление их региональному координатору;

– сбор заявок и организация повышения квалификации на базе регионального координатора педагогических работников и управленческих кадров по направлениям наставнической деятельности;

– выявление лучших практик наставничества и их трансляция на муниципальном уровне;

– организация и проведение образовательных событий, направленных на популяризацию деятельности в сфере наставничества, на муниципальном уровне.

5.8. Организация деятельности на институциональном уровне.

5.8.1. Целевая модель наставничества реализуется в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

5.8.2. Образовательная организация в своей деятельности руководствуется локальными нормативными актами, обеспечивающими реализацию Целевой модели наставничества на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

5.8.3. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

– издание локальных актов о реализации Целевой модели наставничества: Положения о системе наставничества в образовательной организации, плана мероприятий по его реализации, приказов о закреплении наставнических пар и другие документы;

– взаимодействие с различными структурами по вопросам организации и реализации 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.);

– осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения Целевой модели наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией Целевой модели наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

5.8.4. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации системы

наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.9 Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами Липецкой области, муниципалитета, локальными актами образовательной организации.

6. Права и обязанности участников Целевой модели наставничества

6.1. Министерство образования Липецкой области совместно с ГАУДПО ЛО «ИРО»:

- осуществляет контроль за соответствием деятельности субъектов Целевой модели наставничества в Липецкой области целям, предусмотренным настоящим Положением;

- участвует в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;

- формирует предложения по повышению эффективности Целевой модели наставничества в Липецкой области.

6.2. Участники Целевой модели наставничества в Липецкой области:

- взаимодействуют со структурными подразделениями ГАУДПО ЛО «ИРО», муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Липецкой области по вопросам реализации Целевой модели наставничества;

- участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию Целевой модели наставничества в Липецкой области;

- дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам Целевой модели наставничества, на уровне образовательных организаций;

- формируют предложения по повышению эффективности реализации Целевой модели наставничества в Липецкой области;

- формируют предложения для поощрения педагогов за активное участие в мероприятиях региональной системы наставничества.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом министерства образования Липецкой области.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом министерства образования Липецкой области.