



**АДМИНИСТРАЦИЯ СУРГУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ**

ПРИКАЗ

«» октября 2025 г.
г.Сургут

№ 856

О внесении изменений в приказ от 07.04.2022 №311 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района»

В соответствии с принятием Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р, регионального паспорта проекта «Педагоги и наставники» Национального проекта «Молодежь и дети», с целью реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района, с учетом изменений в законодательстве

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в приказ от 07.04.2022 №311 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района»:

1.1. Приложение 1, 2 изложить в новой редакции согласно приложениям 1, 2 к настоящему приказу.

2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций актуализировать содержание локальных нормативных актов о наставничестве педагогических работников в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами регионального и муниципального уровней.

3. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя директора Суровцову Е.И. (до 25.12.2030).

Директор департамента

 О.И. Кочурова

**Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических
работников в образовательных организациях
Сургутского района**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Сургутского района (далее – Положение) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.

1.2. Нормативно-правовые документы:

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

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

Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года №1264-р;

распоряжение Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.07.2025 № 17-Р-158 «Об утверждении методических рекомендации по организации наставничества в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

региональный паспорт проекта «Педагоги и наставники» Национального проекта «Молодежь и дети»;

приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями);

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (с изменениями и дополнениями).

1.3. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

наставничество – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей; является институтом развития гражданского общества и направлено на развитие его человеческого капитала;

наставник – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого. 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 – человек, в отношении которого осуществляется наставничество. Участник системы наставничества (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;

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;

педагогические работники – работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями);

куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ;

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.

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 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.

1.4. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества.

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;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов 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 аттестации*; обучение *при введении новых технологий и инноваций*; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Принципы системы (целевой модели) наставничества:

- *принцип научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- *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 легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- *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 аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с

максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию Национального проекта «Молодежь и дети», регионального проекта «Педагоги и наставники», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

1.5. Структура Положения:

цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных

организациях Сургутского района. Формы наставничества;

условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района;

организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Сургутского района и ее структурные компоненты;

права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях Сургутского района;

ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района.

Мониторинг и оценка результатов;

заключительные положения.

II. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Сургутского района. Формы наставничества.

2.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:

развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России;

создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Сургутского района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;

выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности, повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;

повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;

создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции;

обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной

цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

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

формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.3. Формы наставничества.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие. 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.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. 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. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а 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. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – 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 и др.

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

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

III. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Сургутского района персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

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

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

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

разработку персонализированных программ наставнической деятельности; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

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

координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

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

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы.

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

средства для организации видео-конференц-связи (ВКС) и другие материально-технические ресурсы.

3.4. 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 образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности; аттестация на квалификационную категорию «педагог-наставник».

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:

наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;

наставническая деятельность может быть учтена при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

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

3.5. Психолого-педагогические условия.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

IV. Организационная система наставничества педагогических работников образовательных организаций Сургутского района и ее структурные компоненты

Реализация программы наставничества в образовательных организация должна включать семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний по отношению к ней. Это инвариантная составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

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

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет

применить принцип вариативности при реализации системы. Ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.1.1. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

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;

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

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.);

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

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

создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

4.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

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

организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

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

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на цифровой платформе "НАСТАВНИК.РФ" по различным направлениям наставничества;

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

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

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников, участие в конкурсах муниципального, регионального и всероссийских уровней.

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

4.1.3. Методическое объединение (МО) наставников /комиссия/совет (при его наличии).

Методическое объединение/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 совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной профсоюзной организацией);

принимает участие в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять 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.);

анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

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

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

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

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

4.2. Внешний контур: муниципальный уровень

4.2.1. Департамент образования администрации Сургутского района (далее – Департамент образования) осуществляет координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества на территории Сургутского района:

контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества на территории;

обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций;

содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций района, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

Муниципальное казенное учреждение Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – МКУ «ИМЦ») осуществляет организационное, информационное, методическое сопровождение внедрения системы (целевой модели) наставничества на территории Сургутского района:

осуществляет реализацию целевой модели наставничества и ее мониторинг;

осуществляет мониторинг наличия и содержания локальных актов (приказов) в образовательных организациях Сургутского района, регламентирующих систему (целевой модели) наставничества;

согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение системы (целевой модели) наставничества;

обеспечивает трансляцию мероприятий, проведенных в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества на муниципальном уровне, через официальные сайты «Образование Сургутского района» и МКУ «ИМЦ», социальные сети во «ВКонтакте»;

организует мероприятия по повышению уровня педагогических компетенций участников системы (целевой модели) наставничества на территории Сургутского района;

координирует участие образовательных организаций района в ежегодном муниципальном, региональном конкурсе моделей наставничества и других конкурсах по данному направлению.

4.2.2. Муниципальная система научно-методического сопровождения (МСНМС) управленческих и педагогических кадров.

В рамках МСНМС осуществляется тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, при условии их формирования региональным методическим активом по результатам диагностики профессиональных дефицитов (далее – ИОМ), педагогических работников в образовательных организациях, в том числе:

– 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;

- обеспечение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;
- выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества.

Тьюторство является одним из элементов системы наставничества, формой сопровождения профессионального развития педагогического работника.

В рамках тьюторства оказывается методическая помощь при разработке и реализации ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Обеспечивается содержательное адресное сопровождение образовательного процесса по направлениям педагогической деятельности педагога в рамках реализации ИОМ.

4.2.3. ИОМ наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки ИОМ как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4. Составление дорожной карты ИОМ (при необходимости), включает:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений,

происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной образовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

V. Права и обязанности наставника и наставляемого в образовательных организациях Сургутского района

5.1. Права и обязанности наставника.

5.1.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.1.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.2. Права и обязанности наставляемого.

5.2.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты (документы), регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района. Мониторинг и оценка результатов.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах».

В результате внедрения и реализации системы 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 образовательной организации;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе

наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.1.1. Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, соответствующим задачам системы наставничества педагогических работников образовательных организаций:

- повышение правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- формирование межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

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

- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

6.1.2. Результатом эффективного внедрения муниципальной системы наставничества служит достижение показателя:

- доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

- доля организаций дополнительного образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

- доля дошкольных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.

6.1.3. Результатом успешной реализации муниципальной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

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

- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы.

6.1.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества в образовательной организации оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым.

6.1.5. Результаты мониторинга являются открытыми и доступными для использования субъектами системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, позволяют оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;

- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников отношений в сфере образования, принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

6.2. При внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях *возможны следующие риски*:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

6. Низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом департамента образования администрации Сургутского района и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами регионального и муниципального уровней.

**Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы и реализации
(целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
Сургутского района**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа
I. Нормативное правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций (далее – система наставничества), контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества				
1.1	Актуализация Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района (с изменениями на 2025 год)	Октябрь 2025	Департамент образования, МКУ «ИМЦ»	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района (с изменениями на 2025 год)
1.2	Актуализация Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (далее – ОО) (с изменениями на 2025 год)	Октябрь 2025	Руководители ОО	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (с изменениями на 2025 год)
1.3	Актуализация муниципального плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района (с изменениями на 2025 год)	Октябрь 2025	Департамент образования, МКУ «ИМЦ»	Муниципальный план мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Сургутского района (с изменениями на 2025 год)

1.4	Актуализация плана мероприятий («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на уровне образовательной организации (с изменениями на 2025 год)	Октябрь 2025	Руководители ОО	План мероприятий («дорожных карт») о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (с изменениями на 2025 год)
1.5	Применение мер стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества на уровне образовательной организации	В течение всего периода	Руководители ОО	Стимулирование наставников
1.6	Разработка и утверждение распорядительных актов по развитию системы наставничества для обеспечения развития инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала в районе (при необходимости)	В течение всего периода	Департамент образования	Организационно-распорядительная документация
1.7	Заключение соглашений о сотрудничестве ОО с АУ «Институт развития образования» (по запросу АУ «Институт развития образования»)	В течение всего периода	Департамент образования, МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Соглашения
1.8	Контроль за реализацией мероприятий муниципальной («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества	В течение всего периода	Департамент образования, МКУ «ИМЦ»	Отчетные данные в мониторингах, проводимых АУ «Институт развития образования», по итогам реализации мероприятий муниципальной («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества. Доработка и актуализация планов муниципальных мероприятий («дорожных карт»), при необходимости. Участие в методических совещаниях и конкурсах различных уровней

1.9	Достижение показателя регионального проекта «Педагоги и наставники» «Численность педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию «педагог-наставник»	Декабрь 2025 года, далее – ежегодно	Руководители ОО	Показатель достигнут. Присвоена квалификационная категория «педагог-наставник»
1.10	Контроль за реализацией мероприятий («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества на уровне образовательной организации	В течение всего периода	Руководители ОО	Отчетные данные в мониторингах, проводимых АУ «Институт развития образования», по итогам реализации мероприятий («дорожных карт») образовательных организаций по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ОО. Доработка планов мероприятий («дорожных карт»), при необходимости
II. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества				
2.1	Участие в региональных (федеральных) методических семинарах для МОУО/ОО по вопросам внедрения и реализации системы наставничества в ОО	По отдельному графику	Департамент образования, МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Участие в методических семинарах
2.2	Направление данных для формирования единой информационной базы наставников и экспертов в отдельных образовательных областях, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий педагогических работников (по запросу АУ «Институт развития образования»)	Постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Наличие реестра информационной базы наставников
2.3	Участие в формировании единой региональной базы программ наставничества (по запросу АУ «Институт развития образования»)	Постоянно, ежегодная актуализация	Департамент образования, МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Актуальная региональная база эффективных программ наставничества, имеющих положительный опыт работы и реализации программ
2.4	Формирование единой муниципальной базы программ наставничества	Постоянно, ежегодная	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Актуальная муниципальная база эффективных программ

		актуализация		наставничества, имеющих положительный опыт работы и реализации программ
2.5	Формирование базы персонализированных программ наставничества в ОО	Постоянно, ежегодная актуализация	Руководители ОО	Актуальная база персонализированных программ наставничества
2.6	Использование ресурсов поддержки виртуальной площадки «Наставничество (ЦНППМ)» на сайте АУ «Институт развития образования» https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm	Постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Использование информационных ресурсов раздела на сайте АУ «Институт развития образования». Личностное развитие и самореализация педагогических работников
2.7	Популяризация наставничества через муниципальные методические совещания, муниципальные сайты, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций	Постоянно	МКУ «ИМЦ»	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников ОО Сургутского района
2.8	Участие в курсовой подготовке по повышению квалификации педагогических работников и административных команд ОО в данном направлении	Постоянно	Руководители ОО	Обучение заместителей директора, методистов, педагогических работников ОО. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников ОО.
2.9	Привлечение к реализации программ наставничества ОО предприятий и организаций района, учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью и др.	Постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников. Развитие стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

2.10	Участие в формировании единой информационной база наставников на информационном ресурсе АУ «Институт развития образования»	Октябрь 2025, далее – ежегодная актуализация	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Единая информационная база наставников
2.11	Использование информационного ресурса для сопровождения наставничества педагогических работников в ОО (отдельный сайт (раздел на сайте) на информационном ресурсе АУ «Институт развития образования»	Постоянно, ежегодная актуализация	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Информационный ресурс
2.12	Актуализация интерактивного ресурса «Целевая модель наставничества» официального сайта МКУ «ИМЦ»	Постоянно, ежегодная актуализация	МКУ «ИМЦ»	Организация виртуального общения участников системы наставничества. Личностное развитие и самореализация педагогических работников
2.13	Участие в ежегодном региональном конкурсе муниципальных моделей наставничества	Ежегодно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО, педагогические работники	Выявление и распространение практического опыта наставничества педагогических работников ОО Сургутского района
2.14	Участие в региональных методических совещаниях	Постоянно	Департамент образования, МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Повышение уровня профессиональных компетенций участников системы наставничества. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников ОО
2.15	Организация и проведение совещаний, методических дней, семинаров, вебинаров по вопросам реализации целевой модели наставничества	Постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Повышение уровня профессиональных компетенций участников системы наставничества. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников ОО
III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества				
3.1	Тьюторское сопровождение. Осуществление персонифицированного учета обучающихся по	Постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Реестр данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся по

	программам повышения квалификации, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества			программам повышения квалификации в различные формы наставничества
3.2.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	Декабрь 2025, далее - постоянно	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Справка по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)
3.3	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в ОО (сбор информации и анализ результатов)	Декабрь 2025	Департамент образования, МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Справки по результатам самодиагностики на муниципальном уровне, ОО. Результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски
3.4	Мониторинг локальных актов по развитию системы наставничества в Сургутском районе, повышения ее эффективности (в рамках регионального мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Югры)	Ноябрь 2025, далее – постоянно.	МКУ «ИМЦ», руководители ОО	Справка о результатах мониторинга