



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
УГЛЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

18.03.2026

№ 5.04.32-97-А/26

Об организации работы системы
наставничества педагогических
работников образовательных
организаций Углегорского
муниципального округа

На основании распоряжение правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Минпросвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657; приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Углегорского муниципального округа (прилагается);
 - 1.2. Дорожную карту по реализации системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Углегорского муниципального округа на 2026-2027 годы (прилагается);
 - 1.3. План работы по наставничеству на 2026 год (прилагается).
2. Заведующему информационно-методическим отделом Управления образования Бартновской В.В. организовать работу муниципальной системы наставничества педагогических работников

образовательных организаций Углегорского муниципального округа.

3. Руководителям образовательных организаций, реализующих систему наставничества, направить заведующему информационно-методическим отделом Бартновской В. В. пакет нормативно-правовых документов по реализации системы наставничества педагогических работников образовательных организаций (положение, план мероприятий, приказы о назначении ответственных, программы наставничества и др.), в том числе информационно-аналитические справки о реализации системы наставничества за 2025 год **в срок до 01.04.2026.**

4. Инженеру-системному программисту информационно-методического отдела Управления образования Жебелеву Д.Е. создать на официальном сайте Управления образования специальный раздел «Наставничество», разместить соответствующую информацию.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Исполняющий
обязанности начальника



Е.А. Тамонова

УТВЕРЖДЕНО

приказом Управления образования
Углегорского муниципального округа
Сахалинской области
от 18.03.2026 № 5.04.32-97-А/26

**Положение
о муниципальной системе наставничества
педагогических работников образовательных организаций
Углегорского муниципального округа Сахалинской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Углегорского муниципального округа Сахалинской области (далее-Положение) разработано в соответствии с:

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

- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Минпросвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657;

- приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области».

1.2. 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 образовательных организаций по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей:

- 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.

1.3. В Положении используются следующие понятия и термины:

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

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 – 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.

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 (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

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(ой) программ(ы) наставничества.

1.5. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

1.6. Реализация муниципальной системы наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов.

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества педагогических работников образовательных организаций

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

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

– разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методической поддержки педагогическим работникам образовательных организаций;
- развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников образовательных организаций являются:

- принцип научности: предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности: предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 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 добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 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 индивидуализации и персонализации наставничества: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства: признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Муниципальная система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных организациях Углегорского муниципального округа Сахалинской области, 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 наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

3.1. Кадровые условия и ресурс.

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, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, владеют опытом 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 муниципальной системы наставничества в образовательной организации включают:

- назначение распорядительным актом ответственных лиц в образовательной организации за внедрение и реализацию системы наставничества педагогических работников;
- утверждение дорожных карт внедрения системы наставничества педагогических работников;
- 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;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- организация участия в мониторинге результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы, финансово-экономические условия, мотивирование и стимулирование.

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

Стимулирование реализации муниципальной системы 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления осуществлять выплаты работникам за реализацию наставнической деятельности в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы.

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

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации, муниципалитета, организация сообществ (ассоциаций) наставников и т.д.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

Образовательная организация может принимать участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

3.4. 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.

3.5. Формы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым и наставником является педагогический работник образовательной организации.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;

- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;

- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;

- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;

- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;
- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника. В обязательном порядке необходимо получить письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «социальный партнер – педагогический работник учреждения дополнительного образования».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности;
- профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость

личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог».

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» - данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем ДО.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. Структурные компоненты муниципальной наставничества педагогических работников образовательных организаций

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

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

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

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

4.1. Внешний контур: федеральный, региональный и муниципальный уровень.

4.1.1. Муниципальный уровень.

Общие руководство и контроль над организацией и реализацией системы наставничества педагогических работников образовательных организаций на муниципальном уровне осуществляет Управление образования Углегорского муниципального округа Сахалинской области в лице муниципального координатора реализации программ наставничества.

Муниципальная методическая служба (далее – ММС) создает условия для внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Углегорского муниципального округа:

- осуществляет организационное, информационно-аналитическое и методическое (научно-методическое) сопровождение системы наставничества на муниципальном уровне;
- организует координацию и мониторинг реализации системы наставничества в образовательных организациях муниципалитета;
- способствует организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на муниципальном и/или региональном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий по направлению «Наставничество»;
- оказывает содействие в проведении курсов повышения квалификации по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и др.

Муниципальный координатор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательных организациях муниципалитета педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества на муниципальном уровне;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

4.1.2. Региональный уровень.

ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича (далее – Институт) оказывает содействие при внедрении (применении) системы наставничества на региональном уровне по вопросам:

- информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению «Наставничество педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области»;

- проведения курсов повышения квалификации для специалистов стажировочных площадок по вопросам внедрения системы наставничества;
- организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников (ассоциаций) на региональном и/или федеральном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

- ведения единой информационной региональной базы наставников, рубрики (странички) «Наставничество» на своем официальном сайте.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича (далее – Центр).

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

4.1.3. Федеральный уровень.

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогов (созданные на базе организаций высшего образования).

Цель деятельности: проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования.

Задачи деятельности:

- способствовать упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования;
- разрабатывать необходимое научно-методическое и учебно-методическое сопровождение формы наставничества «педагог вуза (колледжа) – молодой педагог общеобразовательной организации»;
- разрабатывать персонализированные программы наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализовывать их на курсах повышения квалификации на базе высшего учебного заведения.

4.2. Внутренний контур: образовательная организация.

Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества педагогических работников, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- 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;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

4.2.1. Общие руководство и контроль за реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.2.3. Непосредственную организацию деятельности осуществляет куратор программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

4.2.4. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- участвует в мониторинге эффективности и результативности системы наставничества, формирует аналитический отчет по внедрению системы наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации муниципальной системы наставничества педагогических работников образовательных организаций

5.1. Результатом внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников является создание эффективной среды наставничества, включающей:

- 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.

5.2. Результаты успешной реализации персонализированной программы наставничества:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.

УТВЕРЖДЕНА

приказом Управления образования
Угледорского муниципального округа
Сахалинской области
от 18.03.2026 № 5.04.32-97-А/26

**Дорожная карта по реализации системы наставничества педагогических работников
образовательных организаций Угледорского муниципального округа
на 2026–2027 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Форма предоставления результата	Срок исполнения	Ответственные
Подготовительный этап				
1.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по реализации наставничества	Приказ министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области»	март	Управление образования
2.	Назначение ответственного лица за реализацию системы наставничества	Приказ о назначении ответственного лица за реализацию системы наставничества	ежегодно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества на школьном и муниципальном уровнях				
3.	Разработка и утверждение дорожной карты и муниципальной программы по развитию системы наставничества на муниципальном уровне	Издание приказа об утверждении дорожной карты и муниципальной программы по развитию системы наставничества	март 2026	Управление образования

4.	Разработка и утверждение дорожных карт и программ наставничества образовательных организаций	Наличие дорожных карт и программ в образовательных организациях	сентябрь	Руководители образовательных организаций
5.	Создание информационных ресурсов для размещения материалов по реализации программы наставничества	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением	март – апрель 2026, далее – постоянно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
6.	Разработка/актуализация пакета локальных актов по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Наличие локальных актов	в течение периода реализации	Управление образования, Руководители образовательных организаций
7.	Организация мониторинга наличия пакета локальных актов по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Наличие локальных актов	ежегодно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
8.	Организация ежегодного мониторинга эффективности по развитию системы наставничества на уровне муниципалитета/образовательной организации	Аналитическая справка, приказ	ежегодно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
9.	Формирование базы наставников и наставляемых	База наставников и наставляемых	в течение периода реализации	Управление образования округа Сахалинской области
Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества				
10.	Организация участия в семинарах, вебинарах, совещаниях по содержательным компонентам реализации программы наставничества, в т. ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	Информирование о проведении мероприятий	ежегодно	Управление образования, Центр повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО им.

				Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича
Формирование комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогов-наставников и муниципальных координаторов программ по развитию системы наставничества и устранению их профессиональных дефицитов				
11.	Организация участия в курсах повышения квалификации для педагогических кадров	Наличие участников. Подготовка списка слушателей и оформление заявки	ежегодно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
12.	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников и муниципальных координаторов в формате методических вебинаров, семинаров, методических объединений	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	ежегодно	Управление образования, Центр повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича
13.	Вовлечение педагогических работников общеобразовательных организаций в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона	Наличие участников профессиональных конкурсов от образовательных организаций	ежегодно	Управление образования, Руководители образовательных организаций
14.	Организация и проведение профессионального конкурса для педагогов-наставников на муниципальном, областном уровнях	Наличие профессиональных конкурсов	ежегодно	Управление образования, Центр повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича

УТВЕРЖДЕНА

приказом Управления образования
Угледгорского муниципального округа
Сахалинской области
от 18.03.2026 № 5.04.32-97-А/26

План работы по наставничеству на 2026 год

№ п/п	Мероприятие/тематика	Срок исполнения	Ответственные
1.	Участие в вебинарах, семинарах, проводимых ЦНППМ ПР ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича: - вебинар «Школа наставничества: результаты мониторинга реализации системы наставничества в образовательных организациях» - вебинар «Тенденции развития системы наставничества В Российской Федерации»	10.02.2026 17.03.2026	Управление образования (Бартновская В.В.) Образовательные организации (кураторы наставничества, педагоги-наставники) Региональный методист (Андреева Е.Ю.)
2.	Консультирование: - координация развития системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций - аттестация на категорию «Педагог-наставник»	в течение года	Управление образования (Бартновская В.В.)
3.	Региональная школа наставничества	апрель	Образовательные организации (кураторы наставничества, педагоги-наставники)
4.	Мониторинг реализации системы наставничества и формирования банка наставников в образовательных организациях Угледгорского муниципального округа Сахалинской области	декабрь	Управление образования (Бартновская В.В.)
5.	Информационно-аналитический отчет о развитии и функционировании системы наставничества педагогических работников (целевой модели) образовательных организаций Угледгорского муниципального округа Сахалинской области	декабрь	Управление образования (Бартновская В.В.)