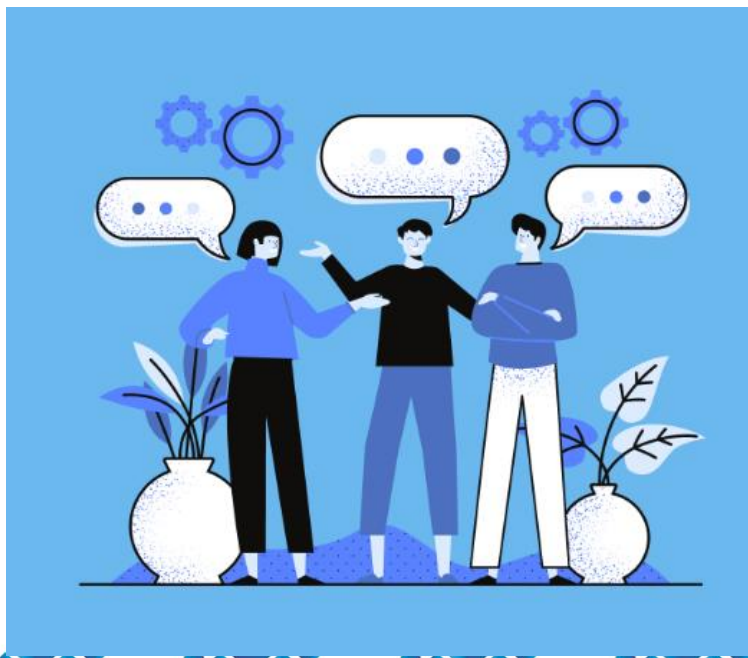




**Организация и проведение мониторинга по  
результатам внедрения и реализации системы  
(целевой модели) наставничества педагогических  
работников**

*Дзюбина С.В., старший преподаватель  
кафедры педагогики, психологи и  
управления образованием  
АУ «Институт развития образования»*

**Срок внедрения** системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года. (п.33(2) «Мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных программ и образовательных программ среднего профессионального образования», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»).



**К концу 2022 года** система (целевая модель) наставничества педагогических работников будет внедрена в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

# Основания для проведения Мониторинга

Приказы Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

- от 09 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана («дорожная карта») по ее реализации на 2021 – 2024 гг.»;

- от 15 февраля 2021 года № 10-П-188 «Об утверждении положения и показателей Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

- от 19 января 2022 года № 10-П-33 «Об утверждении перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2022 и последующие годы»;

-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».

приказом автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 года № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

# Основания для проведения Мониторинга

Приказы автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования»:

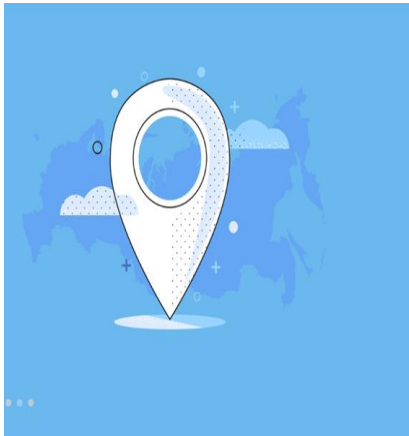
- от 19 апреля 2022 года № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- от 16.11.2022 № 583-о «О проведении мониторинга внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования и профессиональных образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Информационное письмо автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 18.11.2022 №10/42-Исх-980 «О проведении установочного вебинара, посвященного вопросам организации и проведения мониторинга внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».





# ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

**Целью мониторинга** является анализ и систематизация процесса внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования и профессиональных образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - ХМАО – Югры).



## **Основными задачами мониторинга являются:**

- анализ кадровых условий и ресурсов, необходимых для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- анализ организационно-методических и организационно-педагогических условий и ресурсов;
- анализ материально-технических условий и ресурсов;
- анализ финансово-экономических условий (мотивирование и стимулирование).

## СРОКИ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

**С 16 по 25 ноября 2022 года** – заполнение опросных форм мониторинга, размещенных по ссылкам (информационное письмо АУ ДПО ХМАО – Югры от 18.11.2022 № 10/42-Исх -980)

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ В  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ



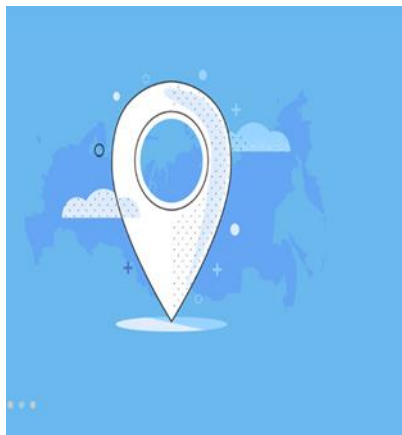
# ФОРМА 1. МОУО



Сведения о результатах внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в органах местного самоуправления муниципальных образований ХМАО – Югры

<https://forms.yandex.ru/u/6374b52390fa7b375d04e66f/>

# ПОКАЗАТЕЛИ МОНИТОРИНГА МОУО



№	Наименование показателя	Максимальное значение
1.	Организация и проведение муниципальных мероприятий дорожной карты по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников: положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций в МОУО; план мероприятий муниципальных («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	100% МОУО ХМАО – Югры



# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА МОУО

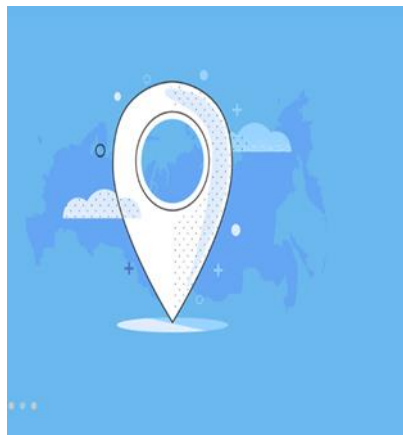
№	Наименование критериев	Вид информации
1.	Общее количество общеобразовательных организаций в муниципальном образовании	число
2.	Информационный ресурс (раздел на сайте) для сопровождения наставничества педагогических работников в муниципальном образовании	ссылка на информационный ресурс (раздел сайта) МОУО
3.	Акт об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в муниципальном образовании	ссылка на документ, размещенный на официальном сайте МОУО
4.	Акт об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном образовании	ссылка на документ, размещенный на официальном сайте МОУО
5.	Единая информационная база наставников	ссылка на документ, размещенный на официальном сайте МОУО
6.	Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества в муниципальном образовании (при наличии)	ссылка на документ, размещенный на официальном сайте МОУО
7.	Справка (отчет) по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организаций	ссылка на документ, размещенный на официальном сайте МОУО

# ФОРМА 2. 00 ХМАО - ЮГРЫ



Сведения о результатах внедрения  
и реализации системы (целевой  
модели) наставничества  
педагогических работников в  
общеобразовательных  
организациях ХМАО – Югры  
[https://forms.yandex.ru/u/6374bacbe0  
10db3858099ec1/](https://forms.yandex.ru/u/6374bacbe010db3858099ec1/)

# ПОКАЗАТЕЛИ МОНИТОРИНГА ОО ХМАО - ЮГРЫ



№	Наименование показателя	Максимальное значение
1.	Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% ОО ХМАО – Югры

# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО ХМАО - ЮГРЫ

№	Наименование критериев	Вид информации
1.	Общее количество педагогических работников в общеобразовательной организации (кроме педагогов дошкольного образования, работающих в группах ДО, находящихся в структуре школы)	число
2.	Из них количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый»	число
3.	Из них количество наставнических пар/групп в форме наставничества:	
3.1.	«Педагог – педагог» * <i>Примечание: возможные модели взаимодействия в данной форме: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».</i>	число (пар/групп)
3.2.	«Руководитель образовательной организации – педагог»	число (пар/групп)
3.3.	«Работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа» * <i>Примечание: студенты – обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».</i>	число (пар/групп)
3.4.	«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» * <i>Примечание: для реализации данной формы наставничества в образовательной организации должен быть разработан пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.</i>	число (пар/групп)
3.5.	«Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации»	число (пар/групп)



# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО ХМАО - ЮГРЫ

4.	Информационный ресурс (раздел на официальном сайте ОО) для сопровождения наставничества педагогических работников	ссылка на информационный ресурс
5.	Локальный акт об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ОО	ссылка на документ
6.	Локальный акт об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества	ссылка на документ
7.	Локальный акт о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества	ссылка на документ
8.	Локальный акт о закреплении пар «Наставник-наставляемый»	ссылка на документ
9.	Информационная база наставников	ссылка на документ
10.	Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества (при наличии)	ссылка на документ
11.	Наличие разработанных персонализированных программ наставничества	ссылка на документ



# ФОРМА 3. 00 ДО ХМАО - ЮГРЫ

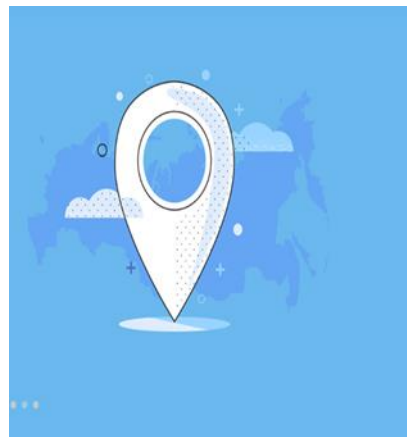


Сведения о результатах внедрения  
и реализации системы (целевой  
модели) наставничества  
педагогических работников в  
образовательных организациях  
дополнительного образования

ХМАО – Югры

<https://forms.yandex.ru/u/6374c744068ff03c4c7f0cda/>

# ПОКАЗАТЕЛИ МОНИТОРИНГА ОО ДО ХМАО - ЮГРЫ



№	Наименование показателя	Максимальное значение
1.	Доля образовательных организаций дополнительного образования, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% ОО ДО ХМАО – Югры

# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО ДО ХМАО - ЮГРЫ



Образовательная организация дополнительного образования

№	Наименование критериев	Вид информации
1.	Общее количество педагогических работников в образовательной организации дополнительного образования	Число
2.	Из них количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый»	Число
3.	Из них количество наставнических пар/групп в форме наставничества:	
3.1.	«Педагог – педагог» * <i>Примечание: возможные модели взаимодействия в данной форме: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».</i>	число (пар/групп)
3.2.	«Руководитель образовательной организации – педагог»	число (пар/групп)
3.3.	«Работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа» * <i>Примечание: студенты – обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».</i>	число (пар/групп)
3.4.	«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» * <i>Примечание: для реализации данной формы наставничества в образовательной организации должен быть разработан пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.</i>	число (пар/групп)
3.5.	«Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации»	число (пар/групп)





# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО ДО ХМАО - ЮГРЫ

4.	Информационный ресурс (раздел на официальном сайте ОО ДО) для сопровождения наставничества педагогических работников	ссылка на информационный ресурс
5.	Локальный акт об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников	ссылка на документ
6.	Локальный акт об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества	ссылка на документ
7.	Локальный акт о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества	ссылка на документ
8.	Локальный акт о закреплении пар «Наставник-наставляемый»	ссылка на документ
9.	Информационная база наставников	ссылка на документ
10.	Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества (при наличии)	ссылка на документ
11.	Наличие разработанных персонализированных программ наставничества	ссылка на документ



# ФОРМА 4. ОО СПО ХМАО - ЮГРЫ

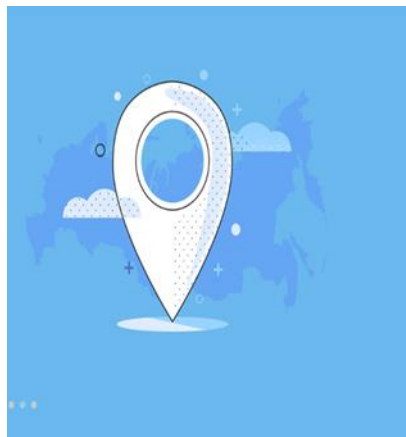


Сведения о результатах внедрения  
и реализации системы (целевой  
модели) наставничества  
педагогических работников в  
профессиональных  
образовательных организациях

ХМАО – Югры

<https://forms.yandex.ru/u/6375e1dd90fa7b18f0d75c62/>

# ПОКАЗАТЕЛИ МОНИТОРИНГА ОО СПО ХМАО - ЮГРЫ



№	Наименование показателя	Максимальное значение
1.	Доля профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% ОО СПО ХМАО – Югры



# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО СПО ХМАО - ЮГРЫ

№	Наименование критериев	Вид информации
1.	Общее количество педагогических работников в образовательной организации среднего профессионального образования	Число
2.	Из них количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый»	Число
3.	Из них количество наставнических пар/групп в форме наставничества:	
3.1.	«Педагог – педагог» * <i>Примечание: возможные модели взаимодействия в данной форме: «опытный педагог – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».</i>	число (пар/групп)
3.2.	«Руководитель образовательной организации – педагог»	число (пар/групп)
3.3.	«Работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа» * <i>Примечание: студенты – обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».</i>	число (пар/групп)
3.4.	«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» * <i>Примечание: для реализации данной формы наставничества в образовательной организации должен быть разработан пакет документов между образовательной организацией и педагогическим вузом/колледжем как между социальными партнерами на взаимовыгодной основе.</i>	число (пар/групп)
3.5.	«Социальный партнер – педагогический работник образовательной организации»	число (пар/групп)



# КРИТЕРИИ МОНИТОРИНГА ОО СПО ХМАО - ЮГРЫ

4.	Информационный ресурс (раздел на официальном сайте ОО СПО) для сопровождения наставничества педагогических работников	ссылка на информационный ресурс
5.	Локальный акт об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников	ссылка на документ
6.	Локальный акт об утверждении комплекса мер «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества	ссылка на документ
7.	Локальный акт о назначении куратора по реализации персонализированных программ наставничества.	ссылка на документ
8.	Локальный акт о закреплении пар «Наставник-наставляемый»	ссылка на документ
9.	Информационная база наставников	ссылка на документ
10.	Локальный акт и (или) иные регламентирующие меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества (при наличии)	ссылка на документ
11.	Наличие разработанных персонализированных программ наставничества	ссылка на документ



# РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ В  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ



1.С 25 по 30 ноября 2022 года – анализ результатов мониторинга.

2.С 08 декабря 2022 года – информирование о результатах мониторинга, подготовка управленческих решений (организация и проведение вебинара об итогах мониторинга).

## РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕННОГО МОНИТОРИНГА

Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников

Комплекс мер («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

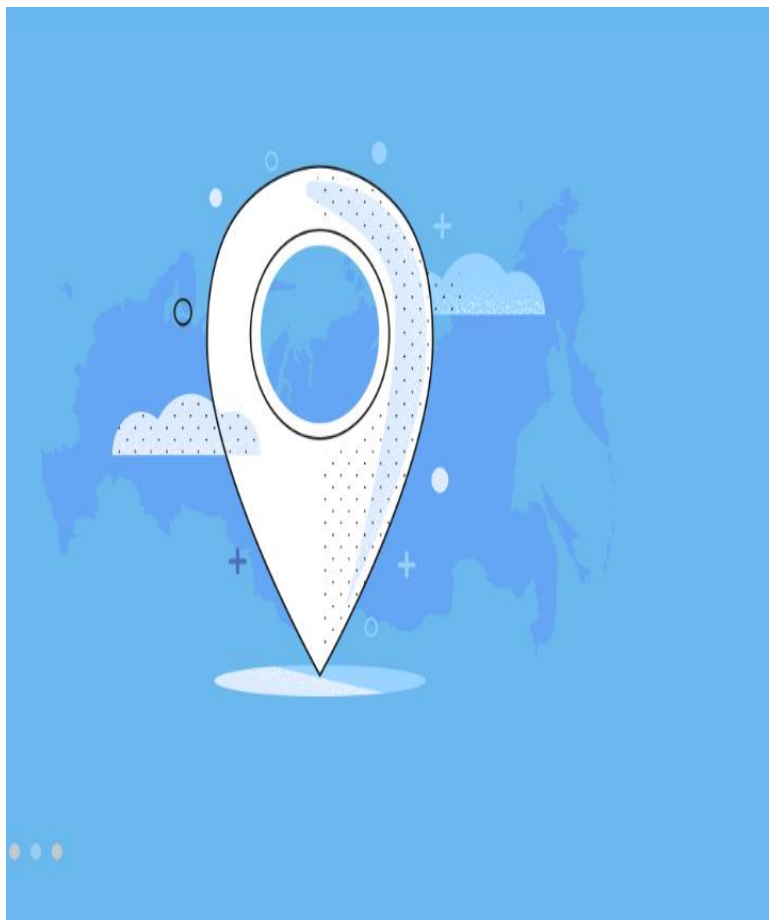
Организационно-распорядительная документация

Соглашения о сотрудничестве ОО, ОО ДО, ОО СПО, в том числе с АУ «Институт развития образования (при необходимости)

Справки (отчеты) по итогам реализации мероприятий («дорожных карт») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Информационный ресурс, наполненный или содержащий актуальную информацию (сведения) с применением единого брендинга (наставничества) для обмена инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников образовательных организаций ХМАО – Югры

## ВОПРОСЫ - ОТВЕТЫ



### Обращаем внимание!

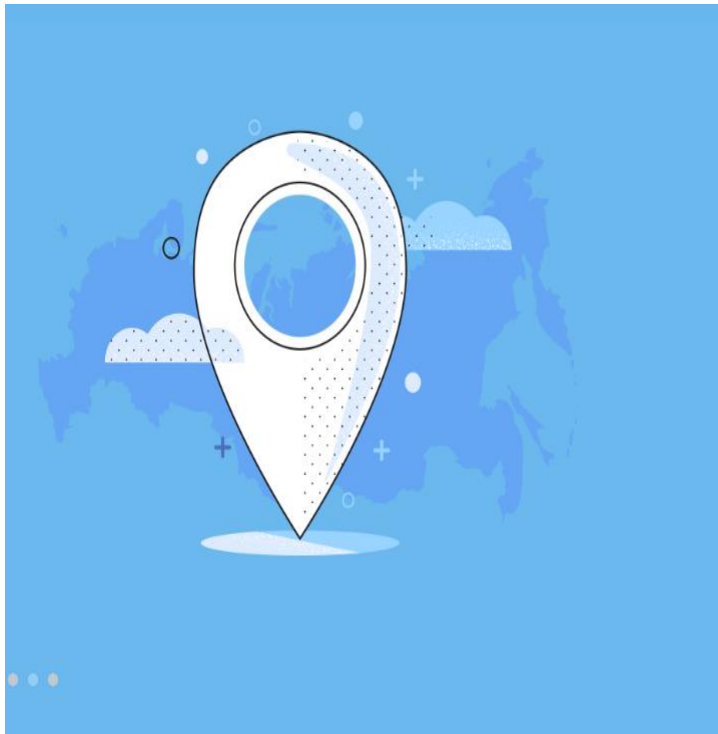
Параллельно будет вестись трансляция совещания на Youtube хостинге по ссылке:

<https://www.youtube.com/channel/UCrmpL6us318s8-bvqhfR5XA>

Активные ссылки и запись мероприятия, презентация будут размещены на сайте [www.iro86.ru](http://www.iro86.ru) – центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Югры – Передовой педагогический опыт – Наставничество – Мероприятия.



## ВОПРОСЫ - ОТВЕТЫ



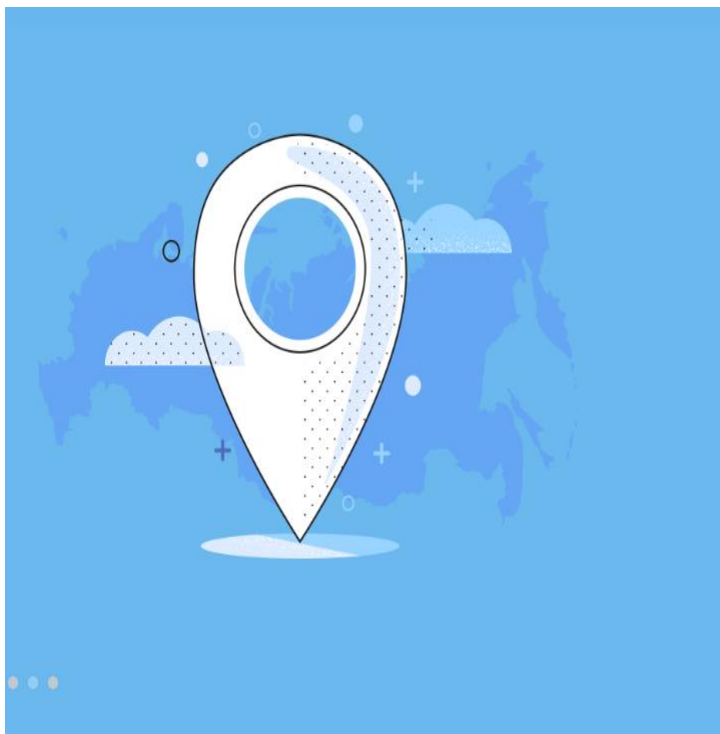
Консультации по содержанию, наполнению на официальных сайтах: Дзюбина Светлана Викторовна, старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и управления образованием по телефону:

**+7(3467)38-83-36 (доб. номер 210),  
или на электронный адрес  
[dsv@iro86.ru](mailto:dsv@iro86.ru)**

Консультации по заполнению форм (доступа, выгрузки): Юмашева Марина Владимировна, тьютор ЦНППМ по телефону:

**+7(3467)38-83-36 (доб. номер 221)  
или на электронный адрес  
[umv@iro86.ru](mailto:umv@iro86.ru)**

# ФЕДЕРАЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГ



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)

Департамент подготовки,  
профессионального развития  
и социального обеспечения  
педагогических работников

Каретный Ряд, д. 2, Москва, 127006  
Тел. (495) 587-01-10, доб. 3500  
E-mail: d08@edu.gov.ru

15.11.2022 № 08-1959

Органы исполнительной власти  
субъектов Российской Федерации,  
осуществляющие государственное  
управление в сфере образования

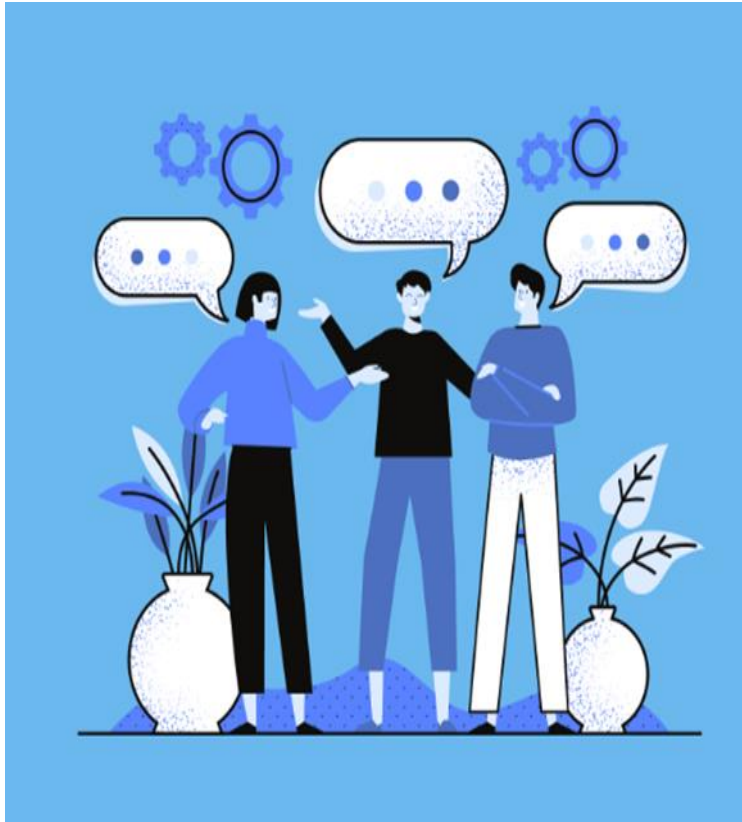
О проведении мониторинга

В 2022 году в субъектах Российской Федерации завершается внедрение системы наставничества педагогических работников образовательных организаций.

В связи с этим руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, направлено совместное письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08/657 об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Сроки предоставления информации в Академию Минпросвещения  
России: **до 05 декабря 2022 года**

## ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ



<https://nastavnik.apkpro.ru/>  
Сайт Академии Минпросвещения  
России

<https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18769-peredovoj-pedagogicheskij-opyt>  
/Наставничество.  
Сайт АУ ДПО ХМАО –Югры  
«Институт развития образования»