



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ

ПРИКАЗ

«03» марта 2026 г.

№ 2117

Об утверждении Положения о региональной системе наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя, и признании утратившим силу приказа Департамента образования и науки города Севастополя от 27.04.2022 № 541-П

Во исполнение распоряжений Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» и от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации», руководствуясь постановлением Правительства Севастополя от 01.09.2016 № 828-ПП «Об утверждении Положения о Департаменте образования и науки города Севастополя», Этическим кодексом наставника в Российской Федерации, утвержденным постановлением президиума РАО от 30.11.2023 № 8/2, приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 26.05.2025 № 630-П «Об утверждении Типового положения о наставничестве в государственных учреждениях (организациях) города Севастополя, в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя», с целью реализации комплекса мер по развитию системы наставничества в образовательных организациях, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, приказываю:

1. Утвердить Положение о региональной системе наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования

и науки города Севастополя, согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

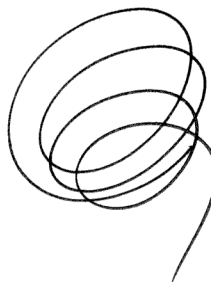
2. Признать утратившим силу приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 27.04.2022 № 541-П «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций города Севастополя по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

3. Государственному бюджетному учреждению города Севастополя «Региональный центр информатизации и оценки качества образования» разместить настоящий приказ на официальном сайте Департамента образования и науки города Севастополя.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его регистрации.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Департамента образования и науки города Севастополя Андрус Е.И.

Директор Департамента образования
и науки города Севастополя



М.Ю. Кривонос

Приложение № 1
к приказу Департамента
образования и науки
города Севастополя

от 03.03. 2026 г. № 211-П

ПОЛОЖЕНИЕ

о региональной системе наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о региональной системе наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Нормативными основаниями региональной системой наставничества являются:

– Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года»;

– постановление президиума Российской академии образования от 30.11.2023 года № 8/2 «Этический кодекс наставника в Российской Федерации»

– приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 26.05.2025 № 630-П «Об утверждении Типового положения о наставничестве в государственных учреждениях (организациях) города Севастополя, в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя»;

– приказ Департамента образования и науки города Севастополя от 21.11.2025 № 1208-П «Об утверждении Положения об опорных площадках

по развитию наставничества в образовательных организациях города Севастополя, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

«наставничество» – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

«наставник» – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого;

«наставляемый» – человек, в отношении которого осуществляется наставничество;

«молодежный и детско-взрослый коллектив» – сообщество обучающихся и работников отдельной организации, осуществляющей образовательную деятельность, совокупность членов и участников детских и молодежных общественных объединений, участников Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых", совокупность участников иных форм и видов коллективов, создание которых не противоречит нормам законодательства Российской Федерации.

«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;

«куратор» – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию наставничества в образовательной организации;

«индивидуальный план» – перечень мероприятий, составленный наставником для наставляемого с учетом его начальной подготовки и опытом работы, с указанием форм и ожидаемых результатов наставничества.

«программа наставничества» – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

– социально-педагогической технологии сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

– элемента системы дополнительного 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; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.5. Система наставничества строится на следующих принципах:

– 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 и региональном уровнях и уровне образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя (далее – ОО);

– принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативной 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 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 по наставничеству, 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.

2. Цель и задачи региональной системы наставничества

Цель функционирования системы наставничества – реализация комплекса мер по развитию личности наставляемых, формированию у них трудолюбия,

ответственного отношения к труду и его результатам, передаче знаний, умений, навыков, формированию у наставляемых 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.

2.2. Задачи региональной системы наставничества:

- способствовать созданию условий в ОО для самоопределения и социализации наставляемых на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;

содействовать выявлению и актуализации у наставляемых устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

- оказывать непрерывную поддержку наставляемым в процессе получения ими новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;

создавать условия для освоения деятельности, направленные на формирование самостоятельности и ответственности наставляемых;

- способствовать повышению как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;

- способствовать созданию условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

3. Формы и виды наставничества

3.1. Наставничество реализуется в следующих формах:

индивидуальная (наставник – наставляемый);

коллективная («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых») формы наставничества.

3.2. При реализации индивидуальных и групповых форм наставничества используются следующие виды:

очное наставничество – вид наставничества, основанный на личном взаимодействии наставнической пары/группы;

виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционный вид организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.;

краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

реверсивное наставничество – вид наставничества, в котором 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 – вид наставничества, при котором наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в ней;

скоростное наставничество – вид наставничества, состоящий из однократной встречи 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;

традиционное наставничество – вид наставничества, целью которого является адаптация наставляемого в профессиональной деятельности;

лидерское наставничество – вид наставничества, направленного на развитие лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ;

социальное наставничество – вид наставничества, направленный на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе).

3.3. Применение форм и видов наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся кадровых ресурсов, профессиональных затруднений, запроса наставляемого и используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

4. Структурные компоненты региональной системы наставничества

4.1. Региональная система наставничества представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации наставничества в ОО, но и обязательное наличие структурных компонентов.

4.2. В структуру региональной системы наставничества входят:

- Департамент образования и науки города Севастополя;
- Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее – ГАОУ ПО ИРО);
- опорные площадки по развитию наставничества;
- ОО, реализующие систему наставничества;

– иные организации/сообщества, содействующие развитию наставничества в системе образования города Севастополя (Севастопольская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, городское методическое объединение наставников).

4.3. Департамент образования и науки города Севастополя:

– является координатором по развитию региональной системы наставничества;

– обеспечивает реализацию мероприятий по развитию региональной системы наставничества;

– присваивает образовательным организациям статус опорной площадки по развитию наставничества;

– координирует работу ГАОУ ПО ИРО и ОО по развитию наставничества.

4.4. ГАОУ ПО ИРО:

– осуществляет организационно-методическое сопровождение региональной системы наставничества;

– создает городское методическое объединение наставников;

– осуществляет методическую, информационную поддержку участникам системы наставничества в ОО;

– содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик;

– разрабатывает предложения по совершенствованию региональной системы наставничества;

– обеспечивает реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

– сопровождает деятельность образовательных организаций по развитию системы наставничества;

– проводит мониторинги развития региональной системы наставничества и развития системы наставничества в ОО.

4.5. Опорные площадки по развитию наставничества:

– планируют свою деятельность, определяют перспективы развития наставничества;

– утверждают локальные акты по вопросам деятельности опорной площадки;

– принимают решение об определении форм и содержания партнерских взаимоотношений в целях развития наставничества, в том числе и в молодежном и детско-взрослом коллективе;

– оказывают методическую и консультативную помощь другим ОО;

– проводят мероприятия по вопросам наставничества.

4.6. ОО, реализующие систему наставничества:

– разрабатывают и реализуют программу наставничества;

– разрабатывают и реализуют индивидуальный план взаимодействия наставнической пары/группы (приложение 1);

– назначают куратора;

- принимают решение о развитии наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе, в том числе в форме сетевого взаимодействия;
- осуществляют формирование реестра (персонифицированного учета) наставников и наставляемых, участвующих в системе наставничества (приложение 2);
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности системы наставничества в ОО (приложение 3);
- обеспечивают накопление, обобщение и формирование реестра лучших практик наставничества;
- обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства работников, задействованных в развитии системы наставничества.

4.7. Иные организации/сообщества

К иным организациям относятся организации, способствующие развитию системы наставничества в регионе и на уровне образовательных организаций, материальной и нематериальной поддержке наставников, проведению культурно-массовых и спортивных мероприятий для наставников и молодых педагогов. К иным относятся Севастопольская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ, некоммерческие организации, др. общественные организации города Севастополя.

К профессиональным сообществам относятся городское методическое объединение наставников, клубы, ассоциации и пр.

Деятельность профессиональных сообществ направлена на:

- мотивацию и стимулирование наставников;
- повышение профессиональной компетентности наставников;
- обеспечение оперативной методической помощи наставникам;
- организацию обмена опытом и транслирование лучших практик наставничества;
- разработку и тиражирование методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;
- психолого-педагогическую поддержку наставников;
- содействие внедрению современных педагогических технологий и цифрового инструментария в практику наставничества;
- изучение передового педагогического опыта.

5. Условия и ресурсы для развития региональной системы наставничества

5.1. Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования ОО, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в развитии системы наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации наставничества.

5.2. Кадровые условия предполагают наличие в ОО:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора по развитию системы наставничества в ОО (далее – куратор);
- наставника (ов) – специалиста (ов), который (е):
- имеет (ют) подтвержденные результаты профессиональной деятельности;
- демонстрирует (ют) образцы лучших практик, профессионального взаимодействия с коллегами;
- сотрудников и обучающихся молодежного и детско-взрослого коллектива, которым необходимо организационное, методическое, информационное, социально-психологическое сопровождение в период адаптации в ОО, профессиональной ориентации, профессионального становления и самосовершенствования;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы для развития системы наставничества в ОО включают:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества;
- разработку индивидуального плана наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по реализации индивидуального плана наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого, наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- организацию сетевых сообществ, профессиональных ассоциаций и т.д., направленных на поддержку наставничества в ОО;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

5.4. Материально-технические условия и ресурсы ОО 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);
- другие материально-технические ресурсы.

5.5. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в коллективе ОО.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы 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;

- участие педагога-психолога в определении совместимости наставнических пар/групп.

5.6. Механизмы мотивации предполагают комплекс городских, региональных мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации. В целях популяризации роста наставника и повышения его статуса рекомендуются следующие меры:

- организация и проведение форумов, конференций наставников на различных уровнях (организации, региона);
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- поддержку системы наставничества через СМИ и др.;
- организацию профессиональных сообществ для наставников.

5.7. Наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри.

5.8. Руководитель ОО вправе предусмотреть иные поощрения наставника за осуществление наставничества в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6. Организация системы наставничества в образовательных организациях

6.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

6.2. Руководитель ОО:

- утверждает локальные акты о развитии системы наставничества и организации наставничества в ОО (положение о наставничестве, программу развития наставничества, включающую дорожную карту (план мероприятий), о кураторе по наставничеству в ОО; о закреплении наставнических пар/групп

с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью)

- утверждает реестры наставников и наставляемых;
- способствует организации взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- контролирует мониторинг развития системы наставничества в ОО;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества;
- способствует развитию наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе, в том числе в форме сетевого взаимодействия;
- применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

6.3. Куратор:

- назначается руководителем ОО из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в ОО работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю ОО для утверждения кандидатуры наставников;
- организует разработку и реализацию программы наставничества;
- создает реестры наставников и наставляемых;
- осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества в ОО;
- осуществляет взаимодействие по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с профессиональными сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- согласовывает и контролирует реализацию индивидуального плана наставничества;
- организует совместно с руководителем мониторинг развития системы наставничества в ОО;
- осуществляет оценку эффективности и результативности реализации программы наставничества и развития системы наставничества в ОО на основании внутреннего мониторинга и оценки реализации индивидуального плана;
- принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- способствует отбору наставников и наставляемых;
- координирует методическое сопровождение разнообразных видов наставничества;
- осуществляет подготовку к мероприятиям по наставничеству: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- совместно с руководителем ОО участвует в разработке нематериальных стимулов поощрения наставников;
- ходатайствует о поощрении лучших наставников;
- формирует реестр лучших практик наставничества в ОО.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Работник ОО назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество, с его непосредственным руководителем;
- давать наставляемому рекомендации, способствующие выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей;
- контролировать своевременное выполнение наставляемым индивидуального плана;
- контролировать своевременность исполнения наставляемым должностных обязанностей.

7.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ОО при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами ОО, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение наставляемого в общественную жизнь коллектива организации, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессиональной деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих специалистов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Права наставляемого:

- обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;
- представлять руководителю структурного подразделения ОО обоснованное ходатайство о замене наставника.

8.2. Обязанности наставляемого:

- самостоятельно выполнять задания руководителя структурного подразделения ОО с учетом рекомендаций наставника;
- усваивать опыт, переданный наставником, обучаться практическому решению поставленных задач;
- учитывать рекомендации наставника, своевременно выполнять индивидуальный план.

9. Подбор и формирование наставнических пар/групп.

Основные подходы к организации их взаимодействия

9.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в ОО. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

9.2. Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

9.3. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя ОО.

10. Ожидаемые (планируемые) результаты и возможные риски функционирования региональной системы наставничества

10.1. Развитие региональной системы наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате развития системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию работников ОО;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих специалистов;
- развитие профессиональных перспектив сотрудников ОО старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества ОО;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

10.2. Результатом успешной реализации индивидуального плана может быть признано:

- достижение целей наставничества;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- измеримое улучшение образовательных результатов обучающихся наставляемого и наставника.

10.3. В результате функционирования системы наставничества работников ОО возможны следующие риски:

- отсутствие у некоторых работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста;
- высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту.

Приложение № 1

к Положению о региональной системе наставничества в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя

**Индивидуальный план
взаимодействия наставнической пары/группы**

Общие сведения	Наставник	Наставляемый
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Педагогический стаж		
Место работы (по необходимости)		
Должность		
Учебная нагрузка		
Предмет		
Квалификационная категория		

Цель**Основные задачи**

Индивидуальный план взаимодействия наставнической пары/группы

№	Наименование компетенций, которые необходимо развивать	Форма и вид наставничества	Название мероприятия	Формат (очный/заочный)	Сроки	Ожидаемый результат

Приложение № 2
к Положению о региональной системе
наставничества в образовательных
организациях, подведомственных
Департаменту образования и науки
города Севастополя

Примерная форма реестра наставников, участвующих в наставничестве

ФИО наставника (полностью)	Организация	Должность	Общий и педагогический стаж	Квалификаци- онная категория	Формы настав- ничества	Вид настав- ничества	Направление наставничества

Примерная форма реестра наставляемых, участвующих в наставничестве

ФИО наставляемого (полностью)	Организация	Должность	Общий и педагогический стаж	Формы наставничества	Вид наставничества	Направление наставничества

Приложение № 3
к Положению о региональной системе
наставничества в образовательных
организациях, подведомственных
Департаменту образования и науки
города Севастополя

Диагностическая карта внутреннего мониторинга реализации и эффективности системы наставничества в образовательной организации

Критерий	Показатели	Индикатор Наличие /отсутствие	Результат
Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации	1) Наличие локальных актов по реализации наставничества: - приказ о назначении куратора по наставничеству в ОО, - приказ о назначении наставнических пар, приказ «Об утверждении положения о системе наставничества работников в образовательной организации», программа наставничества, - реестр наставников, - реестр наставляемых 2) Наличие в ОО цифровой информационно-коммуникативной среды по наставничеству (раздел на сайте, группа в соц. сетях)	Да, в полном объеме Да, не в полном объеме Нет	
Развитие профессионального мастерства	- наличие наставников, прошедших курсы повышения квалификации по наставничеству - отсутствие уволившихся молодых/начинающих педагогов в течение года - количество наставляемых, прошедших курсы повышения квалификации - наличие наставников у педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования	Да/нет	

	<ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов старшего возраста, прошедших обучение по цифровизации образования - наличие мероприятий в ОО по обмену опытом практик наставничества педагогических работников (МО, педагогические советы, семинары, круглые столы, конференции и др.) - участие ОО в мероприятиях других ОО, в том числе регионального и всероссийского уровня по наставничеству - наличие партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности 		
<p>Результат реализации программ наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника (результаты промежуточной аттестации) - положительная динамика образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника (результаты независимой оценки ОГЭ/ЕГЭ, ВПР, РДР и пр.) - наличие и реализация индивидуальных планов у наставляемых - включенность наставляемого в инновационную/ проектную деятельность образовательной организации - участие наставляемых в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников разного уровня - наличие победителей, призеров среди наставников - наличие победителей, призеров среди наставляемых - положительная динамика числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в следующем учебном году - количество наставников, повысивших/подтвердивших свою категорию; - количество наставляемых, повысивших/подтвердивших свою категорию; - удовлетворенность работников, реализовавших индивидуальный план наставничества 	Да/нет	