



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

27.06.2022

№ 935

г. Липецк

О внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

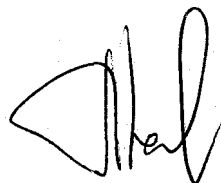
В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» приказываю:

1. Утвердить Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области (приложение 1).
2. Утвердить Дорожную карту внедрения системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области (приложение 2).
3. Назначить региональным координатором, ответственным за реализацию системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Липецкой области «Институт развития образования».
4. Рекомендовать муниципальным органам управления образованием:

обеспечить внедрение системы наставничества, руководствуясь настоящим приказом и письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

определить муниципальных координаторов, ответственных за реализацию системы (целевой модели) наставничества на территории муниципальных образований.

Начальник управления



Л.А. Загеева

Приложение 1

к приказу управления образования и науки  
Липецкой области «О внедрении системы (целевой  
модели) наставничества в Липецкой области»

ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества в Липецкой области (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

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

– Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;

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

– 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»;

– приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

– приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление

дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

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

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

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

– Законом Липецкой области от 07.10.2008 № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;

– Законом Липецкой области от 24.12.2008 № 224-ОЗ «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области»;

– постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 № 282 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования»;

– постановлением администрации Липецкой области от 02.12.2020 № 651 «Об учреждении знака отличия администрации Липецкой области «Почетный наставник»;

– постановлением Липецкого областного Совета депутатов от 04.06.2015 № 1173-пс «Об учреждении почетного звания «Заслуженный работник образования Липецкой области»;

– правовыми актами управления образования и науки Липецкой области.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в Липецкой области.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области.

## 2. Основные понятия

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

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

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

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

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

- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;

- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;

- организацию работы с кадрами по итогам прохождения аттестационных процедур;

- обучение при введении в профессиональную деятельность инновационных технологий;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

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

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

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

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

педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

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

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

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

### 3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области – 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.

#### 3.2. Основные задачи:

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

– формирование единого педагогического пространства региональной образовательной экосистемы;

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

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

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

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

- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

#### 4. Ожидаемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

##### 4.1 Планируемые результаты внедрения системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ Липецкой области и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

##### 4.2 Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;

- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;



- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4.3. Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – студента):

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

4.4 Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

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

4.5 Внедрение системы (целевой модели) наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

## 5. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

5.1. Система наставничества в Липецкой области предполагает ступенчатую структуру, включающую региональный уровень, муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

5.2. Реализация системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области в образовательных организациях (общеобразовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

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

5.4. Систему наставничества на региональном уровне реализует управление образования и науки Липецкой области.

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

5.6. Организация деятельности на региональном уровне.

ГАУДПО ЛО «ИРО» осуществляет координацию внедрения системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области посредством деятельности обособленного структурного подразделения – Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР).

В задачи деятельности ЦНППМПР входят:

- формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и персонализированного подхода, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- сопровождение процесса переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

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

- осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях;

- сбор и обработка сведений от муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, о кандидатурах муниципальных координаторов по наставничеству с указанием образовательных организаций;

- формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов;

– аккумуляция сведений о внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях в рамках мониторинга работы «наставник-наставляемый»;

– проведение мероприятий, направленных на популяризацию системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области, в том числе тренингов по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, осуществляющих функции наставника в образовательных организациях Липецкой области;

#### 5.7. Организация деятельности на муниципальном уровне.

Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, применяющие систему наставничества, осуществляют:

– отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества;

– отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для выполнения функций наставника;

– отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника.

#### 5.8. Организация деятельности на уровне образовательной организации.

5.8.1. Система (целевая модель) наставничества реализуется в образовательных организациях общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования.

5.8.2. Образовательная организация в своей деятельности руководствуется локальными актами, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях.

5.8.3. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

– издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

– взаимодействие 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.);

– осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

– реализация системы (целевой модели) наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

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

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

## 6. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

6.1. Управление образования и науки Липецкой области совместно с ГАУДПО ЛО «ИРО» (ЦНППМПР):

– осуществляет контроль за соответствием деятельности региональной системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области целям, предусмотренным настоящим Положением;

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

– формирует предложения по повышению эффективности системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области.

6.2. Участники системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области:

– взаимодействуют со структурными подразделениями ГАУДПО ЛО «ИРО», муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Липецкой области;

– участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области;

– участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области;

– дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества, на уровне образовательных организаций;

– формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области;

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

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом управления образования и науки Липецкой области.

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

Приложение 2  
к приказу управления образования и науки Липецкой  
области «О внедрении системы (целевой модели)  
наставничества в Липецкой области»

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
внедрения системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный исполнитель	Вид документа	Ожидаемые результаты
<b>1. Организационно-координационные мероприятия</b>					
1.1	Разработка и утверждение Положения о системе (целевой модели) наставничества в Липецкой области (с дорожной картой внедрения)	июнь 2022 года	Управление образования и науки Липецкой области ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПП	Приказ Управления образования и науки Липецкой области о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	Создание условий для развития системы наставничества в сфере образования Липецкой области
1.2	Определение Регионального координатора, ответственного за реализацию системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	июнь 2022 года	Управление образования и науки Липецкой области	Приказ Управления образования и науки Липецкой области о назначении Регионального координатора, ответственного за реализацию системы (целевой	Закрепление полномочий и ответственности за реализацию системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне

				модели) наставничества	
1.3	Формирование перечня муниципальных координаторов, ответственных за реализацию системы (целевой модели) наставничества на территории муниципальных образований	июнь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР  Управление образования и науки Липецкой области  Муниципальные органы управления образованием	Распорядительные акты муниципальных органов управления образованием о назначении муниципальных координаторов, ответственных за реализацию системы (целевой модели) наставничества	Закрепление полномочий и ответственности за реализацию системы (целевой модели) наставничества на муниципальном уровне
1.4	Создание информационного ресурса для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях	июль 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Раздел на официальном сайте ГАУДПО ЛО «ИРО»	Создание единого информационного пространства для организаций и педагогических работников, реализующих систему (целевую модель) наставничества в регионе
1.5	Формирование единой информационной базы наставников Липецкой области	июнь-август 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Раздел на официальном сайте ГАУДПО ЛО «ИРО»	Наличие раздела на официальном сайте Регионального координатора с информацией о лицах, осуществляющих функции наставников



1.6	Подготовка предложений по актуализации нормативных правовых актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества, на региональном и муниципальном уровнях (при необходимости)	октябрь-ноябрь 2022 года	Управление образования и науки Липецкой области	Проекты нормативных правовых актов Липецкой области	Создание условий для материального стимулирования наставников
1.7	Организация и проведение установочного семинара по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области с муниципальными координаторами	июнь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	График ВКС	Формирование единой региональной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества
1.8	Организация и проведение установочного семинара по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области с образовательными организациями	июль 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	График ВКС	Формирование единой региональной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества
<b>2. Мероприятия по совершенствованию кадрового обеспечения региональной системы наставничества</b>					
2.1	Организация и проведение семинаров-практикумов по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области: – для руководителей ОО; – для педагогических работников	ежеквартально	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	График семинаров	Формирование системы оперативного обмена информацией, практическим опытом по вопросам развития системы (целевой модели) наставничества в регионе
2.2	Консалтинговое сопровождение по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	постоянно	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	График консультаций	Своевременная адресная поддержка специалистов региональной системы образования

2.3	Организация круглых столов (муниципальных, межмуниципальных), направленных на демонстрацию передового опыта образовательных организаций в сфере наставничества	ежеквартально	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	План работы ЦНППМПР	Формирование системы обмена передовым опытом в сфере реализации наставничества
2.4	Формирование реестра профессиональных дефицитов педагогических работников Липецкой области, реализующих систему (целевую модель) наставничества в регионе	июль-сентябрь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Реестр профессиональных дефицитов	Информация о профессиональных затруднениях педагогов-наставников с целью разработки мероприятий по их устранению
2.5	Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (не менее двух для различных категорий слушателей) объемом 36 академических часов	август-октябрь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации	Повышение квалификации педагогов-наставников с имеющимися профессиональными затруднениями
2.6	Проведение Региональной конференции «Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в системе образования Липецкой области»	декабрь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Приказ ГАУДПО ЛО «ИРО» о проведении конференции	Демонстрация лучших практик наставничества в регионе, определение направлений развития региональной системы (целевой модели) наставничества в регионе
2.7	Издание методического сборника по результатам Региональной конференции	декабрь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР	Методический сборник	Методические рекомендации педагогам-наставникам на основе передовых региональных практик
2.8	Организация и проведение Регионального конкурса «Лучшие	февраль-ноябрь 2022 года	ЦНППМПР	Приказ ГАУДПО ЛО «ИРО» о	Популяризация деятельности

	практики наставничества-2022» в образовательных организациях Липецкой области			проведении конкурса	наставников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях
2.9	Издание методического сборника лучших практик наставничества по итогам Регионального конкурса	декабрь 2022 года	ЦНППМПР	Методический сборник	Методические рекомендации педагогам-наставникам на основе передовых региональных практик
<b>3. Мотивационные мероприятия</b>					
3.1	Мониторинг локальных актов образовательных организаций, касающихся вопросов оплаты труда, с целью обеспечения материального поощрения педагогов, выполняющих функции наставников	июнь-сентябрь 2022 года	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР Управление образования и науки Липецкой области Образовательные организации	Перечень предложений по актуализации локальных актов образовательных организаций региона	Наличие системы материальной мотивации наставников в регионе
3.2	Представление к награждению лучших педагогов-наставников региона	На основании представления	Управление образования и науки Липецкой области Образовательные организации	Сформированное наградное дело	Популяризация деятельности наставников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, формирование системы моральной мотивации наставников на региональном уровне
<b>4. Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в регионе</b>					

4.1	Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципалитетах	ежеквартально	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР  Управление образования и науки Липецкой области	Отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества в муниципалитетах	Статистические данные для формирования муниципальной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества
4.2	Мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	ежеквартально	ГАУДПО ЛО «Институт развития образования» ЦНППМПР  Управление образования и науки Липецкой области	Отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества в Липецкой области	Статистические данные для формирования региональной политики в сфере реализации системы (целевой модели) наставничества