

Деятельность по развитию наставничества в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников /Мазурова Е.Г.

Наставничество как социально-педагогическое явление заявило о себе в российском образовании с XIX века и за этот период накопило определенные традиции и разнообразные практики, поэтому в современной России в существующих практиках наставничества сочетаются традиционные и инновационные черты.

В целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» разработана и утверждена Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от **25 декабря 2019 года № Р-145** **Методология (целевая модель) наставничества обучающихся** для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель наставничества обучающихся).

В контексте новой методологии **наставничество** – это **универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.**

Целью внедрения Целевой модели наставничества обучающихся (в части наставничества педагогических работников, форма «учитель-учитель») является:

- регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, направленным на максимально полное раскрытие кадрового потенциала, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.
- 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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Внедрение методологии (целевой модели) наставничества обучающихся 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.

На территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на базе образовательных организаций организована деятельность по внедрению и реализации Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся (форма «учитель-учитель») :

2019 год. По данным предварительного мониторинга состояния системы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет (ноябрь 2019 г.) было выявлено, что в автономном округе ведется определенная работа с молодыми педагогами, которая в основном носит традиционный характер:

- развиваются разные формы поддержки и сопровождения молодых педагогов со стажем до 3 лет по вовлечению их в наставничество, тьюторство, к участию в стажировках, сетевых сообществах, форумах и конференциях, мастер-классах;
- в муниципалитетах Югры появились нормативные документы по разным формам сопровождения молодых педагогов: по наставничеству – в 12 МО (54,5%), по тьюторству – в 2 МО (9,1%), по стажировкам – в 6 МО (27,3%), по сетевым сообществам – в 10 МО (45,5%);
- в общеобразовательных организациях автономного округа имеются институциональные нормативные документы: по наставничеству – во всех МО по всем формам; по тьюторству – в 8 МО (36,4%);
- отмечается 100% охват молодых педагогов различными формами поддержки и сопровождения.

2020 год.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 4 квартал 2020 года (26.12.2020):

- на конец декабря 2020 года формами поддержки и сопровождения охвачены 51,7% педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет;
- на институциональном уровне пополнилась современная нормативная база локальных актов общеобразовательных организаций по поддержке и сопровождению молодых педагогов в первые три года работы, в том числе на основе внедрения Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся: Комплекс мер («дорожная карта») разработан в 97 ОО (31,5%); новое Положение о наставничестве – в 185 ОО (60,1%); программы – в 109 ОО (35,4%).

2021 год.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет (в рамках мониторинга ЦИТИС регионального проекта «Современная школа», форма 3 «Профессиональное развитие педагогов») в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 4 квартал 2021 года (29.12.2021):

- на конец декабря 2021 года формами поддержки и сопровождения охвачены 69,3% педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, что на 17,6% выше, чем в 2020 году.

По результатам мониторинга по изучению и анализу состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ (Раздел «Наставничество», ноябрь 2021) было выявлено:

- по плану **10%** школ автономного округа к концу 2021 года должны реализовывать Целевую модель наставничества обучающихся, фактически реализуют ЦМН в той или иной форме **92%** общеобразовательных организаций, что превышает плановый показатель в 9 раз;
- количество педагогических работников, охваченных Целевой моделью наставничества обучающихся составляет **30,2%** от общего числа педагогов;
- **формой наставничества** охвачены **20,0%** от общего количества педагогов в **264** (92,0%) общеобразовательных организациях **22** МО, в которых реализуется Целевая модель наставничества обучающихся;
- **формой менторства** охвачено **4,1%** педагогических работников от общего количества педагогов ОО и **13,6%** от количества педагогов, вовлеченных в ЦМН;
- **охват менторством** констатируется в **83** общеобразовательных организациях **11** муниципалитетов, что составляет **31,4%** от количества ОО, в которых реализуется ЦМН (264 ОО), и **28,9%** от общего количества общеобразовательных организаций (287 ОО), что свидетельствует о перевыполнении планового показателя (10%) по доле школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства;
- в общеобразовательных организациях Югры активизировалась деятельность по разработке и внедрению нормативных документов институционального уровня, обеспечивающих внедрение и реализацию целевой модели наставничества обучающихся, в части **наставничества педагогических работников** общеобразовательных организаций:
 - ✓ по сравнению с 2020 годом количество общеобразовательных организаций, в которых был утвержден Комплекс мер («дорожная карта») реализации целевой модели наставничества, возросло с **95** ОО (32,2%) до **233** ОО (81,2%), в 2,5 раза;
 - ✓ количество ОО, в которых утверждены и реализуются Положения о наставничестве возросло от **176** (61,5%) до **250** ОО (87,1%);
 - ✓ количество ОО, в которых разработаны и утверждены программы наставничества увеличилось от **105** (36,7%) в 2020 году до **148** в 2021 году (51,6% ОО).

2022 год.

По результатам мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет (в рамках мониторинга ЦИТИС регионального проекта «Современная школа», форма 3 «Профессиональное развитие педагогов») в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре за 1 квартал 2022 года (25.03.2022):

- на конец марта 2022 года формами поддержки и сопровождения охвачены **77,6%** педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, что на **8,3%** выше, чем в 2021 году (69,3%).

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее **кадрового потенциала**, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание **единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021, 2022 гг.):

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года) впервые были утверждены «**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 утверждена **«Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;**

- 22.07.2021г. приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от № 10-П-1000 утверждено **«Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».**

В целях реализации задач единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров происходит **масштабная модернизация методических служб** регионов России на основе новой архитектоники методической службы, создана единая инфраструктура научно-методического сопровождения:

- ✓ федеральный координатор, обеспечивающий единый подход к созданию системы адресного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в регионах;

- ✓ федеральные центры научно-методического сопровождения;

- ✓ региональные центры научно-методического сопровождения (ЦНППМПР и др.);

- ✓ определена и четко прописана сущность деятельности методической службы – «Учитель учителей».

Разработан диагностический инструментарий отбора потенциальных учителей-методистов, выявления резерва организаторов методической работы.

В помощь методисту создана цифровая экосистема дополнительного профессионального образования:

- ✓ Конструктор программ ДПО

- ✓ Тренажер для авторов программ

- ✓ Цифровая экспертиза федерального реестра программ

- ✓ Конструктор выбора программ

- ✓ Каскадная модель повышения квалификации

- ✓ Система диагностики профессиональных дефицитов, обеспечивающая адресную направленность курсов повышения квалификации

- ✓ Цифровой паспорт дополнительного профессионального образования

- ✓ Личный кабинет федерального методиста и учителя региональной системы ДПО

- ✓ Навигатор научно-методических разработок для авторов программ ДПО

- ✓ Рекомендации для учителей в рамках проекта ЦОС.

Создана система адресного методического взаимодействия всех методических служб субъектов РФ.

Сформирован единый подход к конструированию всех типовых документов.

Основой эффективной деятельности методической службы определена совместная работа всех ответственных лиц на всех уровнях взаимодействия (федеральный, региональный, муниципальный, институциональный).

Особое внимание уделяется развитию регионального методического актива.

В этом контексте одним из ключевых направлений создания **Системы** становится **развитие наставничества педагогических кадров** как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Результатом особого внимания государства к этой проблеме стали **Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях**, которые были разработаны **Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации** и направлены письмом от 21.12.2021 № 657 / № АЗ-

1128/08 для учета и использования в работе (далее – Целевая модель наставничества педагогических работников).

В Целевой модели наставничества педагогических работников **наставничество** определяется как **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 последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

– **составной части методической работы образовательной** организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу *с молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; *обучение при введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников включает концептуально-методологическую разработку основных категорий и понятий, связанных с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, направленное на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Срок внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – **конец 2022 года.**

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования предназначена в первую очередь для органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования. Она позволит:

▪ **встроить** существующие на региональном и муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, разработанную на федеральном уровне;

▪ **оказать** практическую помощь в нормотворческой деятельности с учетом региональной специфики и потребностей конкретных образовательных организаций;

▪ **скоординировать** развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

Система (целевая модель) наставничества также может быть использована для образовательных организаций высшего образования (профессорско-преподавательского состава и сотрудников), подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, системы среднего профессионального образования (СПО), центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ), организаций системы дополнительного профессионального (педагогического) образования (ИРО/ИПК), стажировочных площадок, которые разрабатывают и реализуют образовательные программы обучения наставников, тьюторского сопровождения наставников и наставляемых.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников имеет **двухконтурную** структуру (внутренний и внешний контуры) при взаимодействии **четырёх уровней** субъектов образовательной деятельности – **федерального, регионального, муниципального и институционального**.

Формы наставничества в рамках системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»;
- «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

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

- опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта;
- педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющие опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильные, способные к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованные в успехах наставляемого и готовые нести личную ответственность за его результаты работы.

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, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты:

- молодые/начинающие педагоги;
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагоги, желающие овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических

работников будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (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 образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Срок внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – декабрь 2022 года.

На территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры организована деятельность по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Региональный уровень

2021 год

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в рамках реализации основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» проведена и организуется следующая деятельность:

- создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР) как структурное подразделение на базе автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования»: Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 февраля 2021 года № 191;
- утвержден План-график мероприятий ЦНППМПР в рамках выполнения государственной работы, состав рабочей группы центра из числа сотрудников АУ «Институт развития образования»: Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 29 сентября 2021 года № 322-о «Об организации деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;
- разработаны и утверждены Положение и Показатели ЦНППМПР: Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 февраля 2021 года № 10-П-188;

2022 год

▪ Утвержден План-график мероприятий ЦНППМПР в рамках выполнения государственной работы: Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 27 января 2022 года № 34-о «Об утверждении плана-графика мероприятий («дорожная карта») Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на 2022 год». **Приложение 1:**

п. 3.2. Внедрение региональной целевой модели наставничества педагогических работников ХМАО – Югры,

п. 3.3. Организация и проведение конкурса муниципальных моделей «Наставничество как современная форма становления и развития непрерывного профессионального мастерства педагогов образовательных организаций Югры»,

п. 3.6. Организационно и организационно-методическое сопровождение клуба «Наставники и менторы Югры» на портале сетевого сообщества «Школлеги»;

▪ разработаны и утверждены Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры: приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (приложения 1-2, Положение и Дорожная карта.);

▪ определены ответственное структурное подразделение, состав рабочей группы АУ «Институт развития образования» за сопровождение внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Югре; утвержден Комплексный план («дорожная карта») по сопровождению внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в части деятельности АУ «Институт развития образования»; утверждены списки муниципальных координаторов (кураторов), ответственных за внедрение ЦМН, списки координаторов (кураторов), ответственных за внедрение ЦМН в системе среднего профессионального образования: приказы АУ «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 № 259-о;

▪ утвержден план-график мероприятий по сопровождению деятельности молодых педагогов до 35 лет: приказ АУ «Институт развития образования» от 21 апреля 2022 г. № 212-о «Об информационно и организационно-методическом сопровождении общеобразовательных организаций Югры, в части вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы, процесса внедрения наставничества педагогических в общеобразовательных организациях Югры»;

▪ организован первичный мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»: приказ АУ «Институт развития образования» от 16 мая 2022 г. № 261-о «О проведении первичного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и

дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».

Муниципальный уровень:

2022 год

АУ «Институт развития образования» направлены информационные письма:
в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

от 11.04.2022 № 1102 о запросе на ссылки о размещении разработанных и утвержденных положений и муниципальных «дорожных карт» по развитию системы наставничества на официальных информационных ресурсах муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также о сведениях об ответственных лицах по вопросам внедрения системы наставничества. По результатам запроса:

- сформирован состав муниципальных координаторов (кураторов) по вопросам внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образованиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

- определены основные мероприятия по взаимодействию с муниципальными координаторами по активизации организационно-методического сопровождения внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Югры;

от 29.04.2022 № 1355 о направлении сведений об образовательных организациях, осуществляющих деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ, а также сведений об ответственных лицах по вопросам внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников дополнительного образования;

руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

от 29.04.2022 № 1356 об ответственных лицах по вопросам внедрения системы наставничества педагогических работников среднего профессионального образования.

Институциональный уровень (образовательных организаций):

руководителям учреждений среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

- сформирован состав координаторов (кураторов) по вопросам внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждениях среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

руководителям учреждений дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

- сформирован состав координаторов (кураторов) по вопросам внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждениях системы дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.