



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

30.06.2022

ОКУД
№ 2888-р

Адм-я Петродворцовог
№ 2888-Р
от 30.06.2022



**О внедрении системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников
в государственных образовательных учреждениях,
находящихся в ведении администрации
Петродворцового района Санкт-Петербурга**

В соответствии с распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников, в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее - ОУ):

1. Утвердить Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее - Положение), согласно приложению № 1.

2. Утвердить План мероприятий (дорожную карту) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы (далее - План мероприятий), согласно приложению № 2.

3. Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального педагогического образования центру повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Петродворцового района Санкт-Петербурга обеспечить сопровождение ОУ при реализации Плана мероприятий.

4. Руководителям ОУ:

4.1. Назначить ответственное должностное лицо за внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников и реализацию Плана мероприятий в ОУ.

4.2. Издать правовые акты о внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на уровне ОУ.

4.3. Разработать и утвердить положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ, план мероприятий (дорожную карту) по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ в соответствии с настоящим распоряжением.

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации Щербину Е.Ю.

Глава администрации

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D.A. Popov', written in a cursive style.

Д.А. Попов

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении
администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – Положение), определяет цели и задачи, принципы формирования, формы наставничества, условия и порядок в целях обеспечения реализации мероприятий регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга. Настоящее Положение разработано в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

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

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

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

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

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

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;

распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

куратор – сотрудник образовательного учреждения, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

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

форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников 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 (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

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

наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала;

государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – ГБУ ИМЦ Петродворцового района) – осуществляет организацию и обеспечивает внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – образовательные учреждения).

1.4. Методологической основой системы (целевой модели) наставничества педагогических работников 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, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации;

составной части методической работы образовательного учреждения 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 коллектив.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

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

2. Основные цели и задачи

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных учреждениях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников: содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

содействовать внедрению и распространению лучших практик наставничества педагогических работников.

2.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящее для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательных учреждениях:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, а также демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательном учреждении включают:

подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

оказание консультационной и методической помощи наставниками и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;

изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность ГБУ ИМЦ Петродворцового района, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции:

Образовательное учреждение:

издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, принимает положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, «дорожную карту» по реализации указанного положения;

организует контакты с субъектами внешнего контура по проблемам наставничества во внешнем контуре;

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

руководитель образовательного учреждения осуществляет руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, создает структуры либо определяет куратора реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в зависимости от особенностей работы образовательного учреждения и от количества наставников/наставляемых.

Куратор реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

4.2. Субъекты внешнего контура системы наставничества и их функции.

ГБУ ИМЦ Петродворцового района:

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

консультирует образовательные учреждения по вопросам внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

оказывает методическую помощь образовательным учреждениям при разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;

оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

принимает участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям и иным мероприятиям;

участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

участвует в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников;

выявляет, систематизирует, отбирает и диссеминирует новые рациональные эффективные практики наставничества;

создает условия для обеспечения возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

5.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников 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 (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательного учреждения;
цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

**План мероприятий (дорожная карта)
по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических
работников государственных образовательных учреждений,
находящихся в ведении администрации Петродворцового района,
на 2022-2024 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Период реализации			Ответст венные исполн ители
		2022	2023	2024	
1. Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников					
1.1	Разработка и утверждение положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, разработка и согласование плана мероприятий («дорожных карт») ГОУ по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	август- сентябрь	август- сентябрь	август- сентябрь	ГОУ
1.2	Подготовка локальных нормативных актов по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ	сентябрь -октябрь	сентябрь -октябрь	сентябрь- октябрь	ГОУ
1.3	Разработка и реализация комплекса мер, направленных на сетевое взаимодействие с педагогическими сообществами в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	в течение года	в течение года	в течение года	ГОУ
2. Мероприятия по управлению внедрением системы (целевой модели) наставничества педагогических работников					
2.1	Создание базы ГОУ, внедряющих систему (целевую модель) наставничества педагогических работников	сентябрь	-	-	ОО, ИМЦ
2.2	Формирование базы кураторов, сопровождающих внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ	август- сентябрь	август- сентябрь	август- сентябрь	ОО, ИМЦ
2.3	Формирование и актуализация базы наставников в ГОУ	октябрь- ноябрь	октябрь- ноябрь	октябрь- ноябрь	ГОУ
2.4	Формирование наставнических пар (групп) в ГОУ	октябрь- ноябрь	октябрь- ноябрь	октябрь- ноябрь	ГОУ
2.5	Организация обучения по программам повышение	ежегодно			ИМЦ

	квалификации представителей ГОУ по вопросам внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий				
2.6	Проведение практикоориентированных семинаров по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	согласно плана мероприятий	согласно плана мероприятий	согласно плана мероприятий	ОО, ИМЦ
2.7	Консультационные встречи	по запросу ГОУ			ИМЦ
3. Анализ эффективности и результативности реализации персонализированных программ наставничества					
3.1	Координация работы по заполнению форм федерального статистического наблюдения по реализации персонализированных программ наставничества в ГОУ	по запросу			ИМЦ
3.2	Мониторинг качества реализации плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ	май, декабрь	май, декабрь	май, декабрь	ОО ИМЦ
3.3	Предоставление текущей отчетности	по запросу			ИМЦ ГОУ
4. Мероприятия по созданию системы мотивации и стимулирования наставников					
4.1	Выявление лучших практик реализации персонализированных программ наставничества	ежегодно			ИМЦ
4.2	Создание системы учета работы наставника (материальные и нематериальные способы стимулирования)	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	ОО, ГОУ
5. Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества педагогических работников					
5.1	Освещение мероприятий на всех этапах реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	в течение года	в течение года	в течение года	ИМЦ, ГОУ
5.2	Обеспечение открытости реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	в течение года	в течение года	в течение года	ГОУ