



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

ОКУД

20.03.2025

№ 1564-р

Адм-я Петродворцов:

№ 1564-Р

от 20.03.2025



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 «Педагоги и наставники» национального проекта «Молодежь и дети» 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 2025-2030 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 лицо, ответственное 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 Положение 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, обеспечивающего реализацию полномочий и функций администрации в сфере образования.

Временно исполняющий обязанности
главы администрации

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00DB7428224D9ECA0FEC2E7CCA80AC8819
Владелец Воробьев Татьяна Григорьевна
Действителен с 12.11.2024 по 05.02.2026

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 федерального проекта «Педагоги и наставники» национального проекта «Молодежь и дети» 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 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 «Молодежь и дети», федеральный проект «Педагоги и наставники»;

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 осмыслиения 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 коллектива.

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, управлеченческих 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

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 2025-2030 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки						Ответствен ные исполнители
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1. Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников								
1.1.	Разработка и согласование плана мероприятий («дорожных карт») ГОУ по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	ГОУ
1.2.	Подготовка локальных нормативных актов по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ на учебный год	сентябрь-октябрь	сентябрь-октябрь	сентябрь-октябрь	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	в течение года	в течение года	в течение года	ГОУ
2. Мероприятия по управлению внедрением системы (целевой модели) наставничества педагогических работников								
2.1.	Формирование базы кураторов, сопровождающих внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	ОО, ИМЦ
2.2.	Формирование и актуализация базы наставников в ГОУ	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	ГОУ
2.3.	Формирование наставнических пар (групп) в ГОУ	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	октябрь-ноябрь	ГОУ
2.4.	Организация обучения по программам повышение квалификации представителей ГОУ по вопросам внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, в том числе	по мере необходимости						ИМЦ

	с использованием дистанционных образовательных технологий		
2.5.	Проведение практико-ориентированных встреч по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	согласно плана мероприятий	ОО, ИМЦ
2.6.	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
3.3.	Мониторинг качества реализации плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГОУ	январь, июнь январь, июнь январь, июнь январь, июнь январь, июнь январь, июнь	ОО ИМЦ
3.5.	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)	декабрь, май декабрь, май декабрь, май декабрь, май декабрь, май декабрь, май	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	ИМЦ, ГОУ
5.2.	Обеспечение открытости реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников	в течение года в течение года в течение года в течение года	ГОУ