



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального педагогического
образования центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр»
Красносельского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга)

ПРИКАЗ

28.12.2022

№ 301

**Об утверждении Положения о районной системе (целевой модели)
наставничества педагогических работников государственных образовательных
организаций Красносельского района Санкт-Петербурга**

В целях развития наставничества педагогических кадров как эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников Красносельского района Санкт-Петербурга

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о районной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных организаций Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Положение; районная система наставничества) согласно Приложению 1.
2. Признать утратившим силу п.2 приказа ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга от 04.09.2020 № 161 «О наставничестве в 2020-2021 учебном году».
3. Утвердить Дорожную карту (план мероприятий) по реализации районной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных организаций Красносельского района Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы согласно Приложению 2.
4. Назначить заместителя директора по организационно-методической работе ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга Шарафуллину Ж.В. координатором реализации районной системы наставничества.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор

Т.А. Сенкевич

С приказом ознакомлены:

Ж.В. Шарафуллина

«28» 12. 2022

**Положение о районной системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников государственных образовательных организаций
Красносельского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о районной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных организаций Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Положение, система наставничества) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества 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 системы образования Красносельского района Санкт-Петербурга. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08.

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 от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 08.04.2022 № 746-р

«О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

1.3. Система наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Красносельского района.

1.4. 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 постдипломного педагогического образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения 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 наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его профессиональные и личностные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2. Цель, задачи, принципы системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в государственных образовательных организациях Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации) для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи системы наставничества;

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой среды наставничества;
- способствовать взаимодействию административно-управленческих (вертикальных) и самоорганизующихся (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3. Система наставничества 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 организаций выбирать наиболее подходящие 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 на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Условия и ресурсы для внедрения реализации системы наставничества

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 наставничества в образовательной организации включают:

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

разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

оказание консультационной и методической помощи наставникам 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 ИМЦ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Нормативное обеспечение системы наставничества в образовательных организациях Красносельского района Санкт-Петербурга

4.1. Процесс наставничества в образовательных организациях Красносельского района Санкт-Петербурга регулируется следующими нормативными документами:

– приказом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации;

– письменным согласием наставника на работу наставником;

– письменным согласием наставляемого;

– приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);

– приказами о закреплении наставнических пар/групп.

4.2. Рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими

образовательными организациями, ИМЦ Красносельского района.

5. Стимулирование реализации системы наставничества

5.1. Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

5.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

5.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6. Механизм реализации системы наставничества в образовательных организациях Красносельского района Санкт-Петербурга

6.1. Система наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

6.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить в ходе реализации программы наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;

- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, профессиональных дефицитов, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

6.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

- определение ресурсов наставляемого;

- анализ образовательной или воспитательной среды;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними

требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- проектирование индивидуального образовательного маршрута;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

6.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

6.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

6.6. Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации.

7. Субъекты системы наставничества и их функции

Система наставничества Красносельского района имеет два контура: внутренний и внешний.

7.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции

7.1.1. Образовательные учреждения:

– издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, «дорожную карту» по реализации указанного положения и т.д.;

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

– осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;

– создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

Руководитель образовательного учреждения:

– осуществляет руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

– создает структуры (методические объединения) либо определяет куратора реализации программ наставничества в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых.

7.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организовывает разработку персонализированных программ наставничества; осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

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

7.2. Субъекты внешнего контура системы наставничества

7.2.1. ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга:

– оказывает методическую помощь образовательным учреждениям при разработке локальных актов и иных документов образовательных организаций 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, фестивалям и т. д.;

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

– осуществляет координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью.

8. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы наставничества

Внедрение и реализация системы наставничества 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 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.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации районной системы (целевой модели) наставничества педагогических
работников государственных образовательных организаций Красносельского района
Санкт-Петербурга на 2023-2025 годы**

| № | Мероприятия | Сроки | Ответственный |
|----|--|------------------------------|--|
| 1 | Формирование и обновление базы кураторов, сопровождающих внедрение системы (целевой модели) наставничества в Красносельском районе Санкт-Петербурга | сентябрь-октябрь ежегодно | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР |
| 2 | Оказание методической помощи образовательным организациям в разработке локальных документов, в том числе персонализированных программ наставничества педагогических работников | постоянно | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР; методисты по направлению деятельности |
| 3 | Проведение ежегодного семинара для молодых педагогов «Взгляд в будущее» | октябрь ежегодно | Цыбина Л.Л., методист |
| 4 | Межрегиональный форум наставников «Культурный код педагога – наставника» | ежегодно ноябрь, апрель | Левцов А.Н., методист |
| 5 | Проведение практико-ориентированного семинара для молодых педагогов «Современный урок в условиях реализации ФГОС» | ноябрь ежегодно | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР |
| 6 | Проведение семинара «Лучшие практики наставничества в ОУ Красносельского района Санкт-Петербурга» | ежегодно февраль | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР |
| 7 | Проведение районного конкурса лучших практик наставнических пар «Молодость и опыт» | февраль-апрель ежегодно | Цыбина Л.Л., методист; Левцов А.Н. методист |
| 8 | Участие в городском конкурсе педагогических достижений в номинации «Наставник» (подноминации: «Наставник молодых педагогов», «Наставник будущих педагогов») | январь-апрель ежегодно | Цыбина Л.Л., методист |
| 9 | Проведение районного конкурса педагогических достижений в номинации «Педагогические надежды» | ежегодно ноябрь-декабрь | Цыбина Л.Л., методист |
| 10 | Представление лучших практик реализации программ наставничества в ОУ района на мероприятиях регионального и Всероссийского уровня | ежегодно | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР Цыбина Л.Л., методист |
| 11 | Сопровождение реализации инновационной модели «Реверсивное наставничество как инструмент развития | весь период | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР |

| | | | |
|----|---|----------------------------|--|
| | профессиональных компетенций педагога» на базе ГБОУ СОШ № 291 | | Модулина О.Б., заместитель директора по ИД |
| 12 | Специальный выпуск газеты «Школьное обозрение», посвященный педагогам и наставникам | ежегодно | Кондрашкова Л.К., методист ИМЦ |
| 13 | Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников | ежегодно постоянно | Макеева О.С., методисты |
| 14 | Мониторинг эффективности и результатов реализации программ наставничества в ГОУ | октябрь май ежегодно | Шарафуллина Ж.В., заместитель директора по ОМР |