



КонсультантПлюс

Распоряжение Комитета по образованию
Правительства Санкт-Петербурга от 30.03.2022
N 623-р

"Об утверждении Положения о системе
(целевой модели) наставничества
педагогических работников государственных
образовательных учреждений Санкт-
Петербурга"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 26.04.2025

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

РАСПОРЯЖЕНИЕ от 30 марта 2022 г. N 623-р

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

В целях обеспечения реализации федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование":

1. Утвердить [Положение](#) о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга согласно приложению.

2. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета Тимофеева С.П.

Председатель Комитета
Н.Г.Путиловская

ПРИЛОЖЕНИЕ
к распоряжению
Комитета по образованию
от 30.03.2022 N 623-р

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений 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 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 N АЗ-1128/08.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

[Указ](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2018 N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";

[Указ](#) Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

[постановление](#) Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

[постановление](#) Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 N 453 "О государственной программе Санкт-Петербурга "Развитие образования в Санкт-Петербурге";

[распоряжение](#) Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 N 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.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

куратор - сотрудник образовательной организации, 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 наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества,

участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

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

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

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

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) - структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников, управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

центр развития наставничества (далее - ЦРН) - структурное подразделение Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее организацию и обеспечение деятельности по реализации региональной модели наставничества в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга;

тьютор - штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ и/или ЦРН, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

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, включающей 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 личностные, профессиональные и социальные 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 учреждениях Санкт-Петербурга (далее - образовательные учреждения) 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 межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (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 и 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 ЦНППМ, ЦРН, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Субъекты внутреннего контура системы наставничества и их функции:

образовательные учреждения:

издают локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимают положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, "дорожную карту" по реализации указанного положения и т.д.;

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

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

создают 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 либо определяет куратора реализации программ наставничества в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых.

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.

4.2. Субъекты внешнего контура системы наставничества и их функции:

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее - СПб АППО):

оказывает содействие при внедрении системы наставничества на региональном уровне по вопросам информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения реализации дополнительных профессиональных программ - программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки (далее - программы ДПО) по направлению деятельности;

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

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в систему наставничества.

ЦРН:

принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;

принимает участие 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;

участвует в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников;

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

консультирует образовательные учреждения по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций.

ЦНППМ:

формирует систему методического сопровождения освоения программ ДПО с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

осуществляет сопровождение по ИОМ педагогических работников в образовательных учреждениях;

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).

Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга:

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

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

принимают участие в подготовке участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

участвуют в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества.

5. 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.
