

Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Ленинградский областной институт развития образования»
(ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 14 » сентября 2021 г.

№ 120

Санкт-Петербург

**О реализации научно-методического сопровождения
образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества
педагогических работников
в Ленинградской области в 2021 году**

В целях реализации в Ленинградской области региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной Распоряжением комитета общего и специального образования Ленинградской области №1982-р от 14.07.2021 г.

1. Определить Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области (Богданова А.А.) ответственным структурным подразделением за научно-методическое сопровождение общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в сентябре-декабре 2021 года.

2. Утвердить перечень общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников Ленинградской области, в соответствии с Приложением 1.

3. Утвердить план мероприятий по реализации научно-методического сопровождения общеобразовательных организаций Ленинградской области, реализующих целевую модель наставничества на 2021-2022 год, в соответствии с Приложением 2.

4. Утвердить Методические рекомендации «Об организации наставничества в образовательных организациях Ленинградской области» в соответствии с Приложением 3.

5. Ответственному исполнителю обеспечить своевременную и качественную реализацию плана мероприятий, предоставление отчетности в срок не позднее 30.12.2021 г.

6. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на проректора по цифровой трансформации и обеспечению деятельности Колыхматова В.И.

Ректор



О.В. Ковальчук

СПИСОК
общеобразовательных организаций Ленинградской области,
реализующих целевую модель наставничества педагогических работников

1. МОБУ «Волховская средняя общеобразовательная школа № 1»
2. МОБУ «Новоладожская средняя общеобразовательная школа имени вице-адмирала В.С. Черокова»
3. МОБУ «Волховская средняя общеобразовательная школа № 6»
4. МОБУ «Средняя общеобразовательная школа № 8 г. Волхова»
5. МОБУ «Волховская СОШ № 5»
6. МОУ «Выскатская ООШ» Сланцевского района
7. МОУ «Сланцевская СОШ № 2»
8. МКОУ «Лодейнопольская СОШ № 2»
9. МКОУ «Алеховщинская СОШ» Лодейнопольского района
10. МОУ «Средняя школа № 4» Лужского района
11. МОУ «Средняя школа № 6» Лужского района
12. МОБУ «СОШ «Агалатовский центр образования» Всеволожского района
13. МОУ «СОШ пос. им. Морозова» Всеволожского района
14. МОБУ «Бугровская СОШ № 2» Всеволожского района
15. МОБУ «СОШ «Лесколловский центр образования» Всеволожского района
16. МОБУ «Муринская СОШ № 3» Всеволожского района
17. МОУ «СОШ № 4» г. Всеволожска
18. МОУ «Романовская СОШ» Всеволожского района
19. МОУ «Лицей №1» г. Всеволожска
20. МОУ «Ломоносовская школа № 3»
21. МОУ «Кипенская школа» Ломоносовского района
22. МОУ «Мичуринская СОШ» Приозерского района
23. МОУ «Шумиловская СОШ» Приозерского района
24. МОУ «КСОШ № 6» Киришского района
25. МОУ «КСОШ № 2» Киришского района
26. МОУ «Глажевская СОШ» Киришского района
27. МКОУ «Приладожская СОШ» Кировского района
28. МОУ «Изварская СОШ» Волосовского района
29. МБОУ «Сиверская СОШ № 3» Гатчинского района
30. МБОУ «СОШ № 7» Сосновоборского района
31. МБОУ «Гимназия № 5» Сосновоборского района
32. МБОУ «СОШ № 2 г. Никольское» Тосненского района
33. МБОУ «Гимназия № 2 г. Тосно»
34. МБОУ «СОШ № 3» г. Пикалево Бокситогорского района
35. МКОУ «Заборьевская СОШ» Бокситогорского района
36. МОУ «Гимназия № 2» Тихвинского района
37. МОУ «СОШ № 1» Тихвинского района
38. МБОУ «СОШ № 13 с углубленным изучением отдельных предметов» Выборгского района
39. МБОУ «Каменская СОШ» Выборгского района
40. МБОУ «Каменогорский центр образования» Выборгского района

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по реализации научно-методического сопровождения
общеобразовательных организаций Ленинградской области,
реализующих целевую модель наставничества
на 2021-2022 год

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1	Разработка муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих реализацию целевой модели наставничества педагогических работников	сентябрь – октябрь 2021	Кошкина В.С., Шеховцева Е.В.
2	Разработка муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов	октябрь 2021	Кошкина В.С. Богданова А.А.
3	Создание и функционирование интернет-ресурса поддержки муниципального профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей)	декабрь 2021 – январь 2022	Колыхматов В.И. Богданова А.А., Гайдай Д.С.
4	Разработка и реализация программ повышения квалификации для действующих наставников общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества	в соответствии с ГЗ	Шаталов М.А. Кошкина В.С. Васютенкова И.В.
5	Научно-методическое сопровождение Ассоциации молодых педагогов	в течение года	Колыхматов В.И. Кошкина В.С. Богданова А.А.
6	Методическая панорама лучших муниципальных практик с целью трансляции перспективного опыта реализации целевой модели наставничества	ежеквартально	Кошкина В.С. Богданова А.А.
7	Проведение выездных обучающих мероприятий, мастер-классов с участием наставников, имеющих в данной сфере положительный практический опыт, и молодых специалистов муниципальной системы общего образования в возрасте не старше 35 лет	ежеквартально	Колыхматов В.И. Кошкина В.С. Богданова А.А. Большакова Н.А.
8	Мастер-классы молодых педагогов Ленинградской области по актуальным направлениям развития профессионального развития	ежеквартально	Колыхматов В.И. Кошкина В.С. Богданова А.А.
9	Организация и проведение научно-практической конференции «Наставничество в муниципальной образовательной среде»	октябрь 2022	Колыхматов В.И. Кошкина В.С. Богданова А.А.
10	Образовательный форум молодых педагогов Ленинградской области	май 2022	Колыхматов В.И. Богданова А.А. Большакова Н.А. Ассоциация молодых педагогов ЛО
11	Региональный конкурс целевых моделей наставничества, реализуемых в общеобразовательных организациях Ленинградской области	март 2022	Колыхматов В.И. Кошкина В.С. Богданова А.А. Большакова Н.А.
12	Консультативная и методическая поддержка общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества	в течение года	Кошкина В.С. Богданова А.А.

**Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования «Ленинградский областной институт развития
образования»**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Санкт-Петербург
2021 год**

АННОТАЦИЯ. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях.

Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации. Данные методические рекомендации призваны помочь руководителям образовательных организаций Ленинградской области, а также руководителям районных и школьных методических объединений, методистам муниципальной методической службы организовать работу с молодыми педагогами, а также педагогами, имеющими профессиональные дефициты, по повышению их профессионального уровня. В основе представленного в методических рекомендациях материала лежит опыт работы лучших учителей-наставников образовательных организаций Ленинградской области, других регионов России, а также федеральные нормативные документы. Методические рекомендации могут быть использованы при разработке локальных актов, программы развития образовательной организации, в проектной деятельности методического совета, школьных и районных методических объединений, планировании работы муниципальной методической службы.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА. Наставничество в образовательной организации является разновидностью индивидуального методического сопровождения деятельности как с молодыми педагогами,

имеющими опыт педагогической работы до 3-х лет, так и с педагогами, имеющими профессиональные дефициты в силу разных обстоятельств (перерыв в педагогической деятельности, переход в другую ОО, подготовка к аттестации и др.). В любом случае главная цель наставничества – оказание профессиональной помощи и поддержки в профессиональном совершенствовании, формировании или развитии профессиональных компетенций.

«Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

«Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого».

«Наставляемый - педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Вектор совместной деятельности определяется **«программой наставничества** - комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленным на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов». [4]

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Цель наставничества - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Основными задачами наставничества являются:

для молодых педагогов:

-формирование у наставляемых интереса к педагогической деятельности и закрепление его в образовательном учреждении;

-ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;

-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций педагогического школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;

для педагогов, имеющих профессиональные дефициты:

-выявление проблемных профессиональных зон в преподавании, воспитательной работе;

-определение путей устранения профессиональных дефицитов путем повышения квалификации, изучения опыта коллег, использования возможностей сетевых сообществ;

-разработка индивидуального маршрута (программы) развития профессиональных компетенций;

-индивидуальное консультирование.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

На школьном уровне.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель руководителя ОО по УВР, председатели методических объединений, в которых организуется наставничество. Наставник подбирается из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух наставляемых.

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании методического объединения, согласовываются с заместителем директора ОО по УВР и подтверждаются на заседании Методического совета.

Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения, согласованная с заместителем директора ОО по УВР. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен, по рекомендации Методического совета приказом руководителя ОО. Программа наставничества составляет от 1 до 3 лет.

Замена наставника производится приказом директора ОО в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

Показателями качества и эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества. Оценка производится в форме промежуточного и итогового контроля.

На муниципальном уровне: отчеты наставников на заседании районного методического объединения, муниципального методического совета, выступление на муниципальной конференции и др.

На региональном уровне: творческие отчеты наставников на заседании регионального методического совета, в сетевом сообществе, размещение материалов на сайте, взаимообмен опытом наставничества, публикации в профильных журналах, СМИ.

ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА.

На школьном уровне:

- знает и выполняет требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных документов, определяющих права и обязанности наставляемых;
- разрабатывает совместно с наставляемыми план их профессионального становления с учетом уровня интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучает деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводит наставляемого в должность (знакомит с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности ОО);
- Проводит необходимое обучение; контролирует и оценивает самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывает совместно с наставляемым индивидуальный маршрут профессионального становления; дает конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролирует работу наставляемого, оказывает необходимую профессиональную помощь;
- личным примером развивает положительные качества наставляемого, корректирует его поведение в коллективе, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвует в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносит предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- ведет дневник работы наставника и периодически анализирует результаты работы с председателем методического объединения;
- подводит итоги профессиональной адаптации наставляемого, составляет отчет по итогам года наставничества с выводами о результатах работы, с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

На муниципальном уровне: принимает активное участие в работе районного методического объединения, методического совета (по приглашению), делится опытом наставничества и педагогическими находками с коллегами, готовит творческие отчеты о работе с наставляемым, участвует в муниципальных конференциях, круглых столах, осуществляет экспертную деятельность по вопросам организации наставничества, совершенствует свои профессиональные компетенции наставника.

На региональном уровне: участвует (по приглашению) в работе регионального методического совета, готовит выступления по предложенной тематике, участвует в работе региональных научно-практических конференций, форумов, открытых площадок по вопросам развития наставничества, работе с молодыми специалистами, готовит публикации из опыта работы наставником, привлекается региональным методическим советом в качестве эксперта по вопросам организации наставничества, работе с молодыми педагогами, повышает свое профессиональное мастерство наставника.

РУКОВОДСТВО РАБОТОЙ НАСТАВНИКА.

На школьном уровне

Организация работы наставников и контроль их деятельности осуществляется заместителем директора ОО по УВР, который обязан:

- представить наставляемого педагогическому коллективу, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого и наставника;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать повышение квалификации наставников, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в ОО;
- определить меры поощрения наставников.

Непосредственную ответственность за работу наставников с наставляемыми несут председатели методических объединений, которые должны:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести собеседование с наставниками и наставляемыми;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с методическими рекомендациями;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушивать на заседании методического объединения отчеты наставников и наставляемых о выполнении индивидуального маршрута.

На муниципальном уровне:

- планировать, совершенствовать систему наставничества в муниципальной системе образования;
- вести картотеку лучших учителей-наставников, постоянно ее пополнять, расширять круг наставников;
- изучать, транслировать опыт лучших наставников, поощрять их деятельность;
- организовывать учебу, обмен опытом работы, мастер-классы наставников;
- включать лучших наставников в экспертную деятельность на муниципальном уровне;
- заслушивать отчеты наставников на заседании муниципального методического совета, районных методических объединений.

На региональном уровне:

- привлекать лучших наставников для участия и проведения интерактивных форм повышения квалификации в ГАОУ ДПО «ЛЮИРО», вузах Ленинградской области;
- планировать повышение квалификации наставников, создавать условия для повышения их профессионального мастерства;
- привлекать в качестве экспертов в подготовку и проведение региональных мероприятий, научно-практических конференций, круглых столов, общественных советов, материалов для публикаций лучшего опыта;
- планировать и включать вопросы развития наставничества в заседания регионального методического совета.

ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО.

На школьном уровне:

- приказ директора ОО об организации наставничества;
- планы работы и протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- раздел сайта ОО с материалами о деятельности наставников.

На муниципальном уровне:

- положение о муниципальном методическом совете;
- проект по развитию наставничества в муниципальной программе развития образования;
- положение о наставничестве;
- раздел плана работы муниципальной методической службы;
- планы работы районных методических объединений;
- информация на сайте ММС.

На региональном уровне:

- положение о региональном методическом совете;
- региональная дорожная карта реализации федерального проекта «Учитель будущего», проекта «Национальная система учительского роста»
- раздел программы «Образование Ленинградской области»;
- план работы регионального методического совета;
- методические рекомендации «Об организации наставничества в образовательных организациях Ленинградской области»;
- информация на сайте КОПО, ГАОУ ДПО «ЛЮИРО».

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА:

- 1.ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации»
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
- 3.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № р-145