

30 июня 2022 года

**СПРАВКА**  
**об участии образовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга**  
**в реализации целевой модели наставничества**  
**в 2021-2022 учебном году**

**Нормативные основания и общая характеристика методологии (целевой модели) наставничества**

В рамках федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» была разработана и утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 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». Соответствующим письмом Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР-42/02 целевая модель наставничества и методические рекомендации были направлены в региональные системы образования.

Целевая модель наставничества опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и направлена на формирование организационно-методической основы для внедрения в субъектах Российской Федерации и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей региональных предприятий и организаций к этой деятельности.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Целевая модель наставничества реализуется с целью поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающегося и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, выделены пять: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Однако, следует отметить, что в прошедшие два года объективно наибольшее распространение повсеместно получили такие формы наставничества, как «ученик – ученик» и «учитель – учитель».

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной

реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Общая характеристика участия образовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга в реализации целевой модели наставничества**

В 2020-2021 учебном году в пилотном режиме в проекте по внедрению и развитию наставничества приняли участие 7 образовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга. Это школы 378, 388, 392, 481, 502, 506, 565.

Анализ полученных данных показал, что для реализации проекта участниками были выбраны 4 формы наставничества.

7 пилотных учреждений района (100%) реализовывали наставничество в форме «учитель-учитель», кроме того 4 учреждения (57,1% от числа участников пилотного проекта) – в форме «ученик-ученик», 2 учреждения (28,6%) – в форме «работодатель-ученик» и 3 учреждения (42,9%) – в форме «студент-ученик».

В 2021-2022 учебном году в проект наставничества включились все школы района, а также учреждения дополнительного образования детей (ДДЮТ, ЦДЮТТ, ЦППС).

Практически во всех образовательных учреждениях района были определены к реализации несколько форм наставничества: 48 учреждений района (это составляет 96% от общего числа учреждений района, включенных в проект наставничества) реализовывали наставничество в форме «педагог-педагог», 47 учреждений (94%) – в форме «ученик-ученик», 2 учреждения (4%) - в форме «работодатель-ученик», 2 учреждения (4%) – в форме «работодатель-студент», 5 учреждений (10%) - в форме «студент-ученик». Кроме того, в 2 учреждениях района (4%) было реализовано наставничество в форме «ученик-учитель», когда ученик выступал в роли наставника для педагога.

Во всех образовательных учреждениях Кировского района была создана необходимая нормативная локальная база, разработаны программы наставничества на текущий учебный год и «дорожные карты», сформированы базы наставников и наставляемых, организовано психолого-педагогическое сопровождение субъектов наставничества.

На сайтах учреждений были созданы специальные разделы, основная цель которых состояла в информировании общественности о ходе реализации программ наставничества, просвещение и популяризация наставничества в широких кругах. На сайтах размещалась актуальная информация о ходе проекта, фото- и видеоматериалы.

В течение года в соответствии с программой наставничества в ОУ была организована работа наставнических пар или групп, реализовывался комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В конце года в учреждениях прошли итоговые презентационные мероприятия: фестивали, выставки, конференции.

## Результаты участия образовательных учреждений Кировского района в региональном мониторинге реализации программ наставничества за 2021-2022 учебный год

В мае 2022 года все образовательные учреждения города приняли участие в мониторинге реализации программы наставничества за 2021-2022 учебный год.

В ходе мониторинга в учреждениях Кировского района:

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп. Результаты приведены ниже в таблице:

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ ( <i>оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились</i> )	Количество участников (чел.)
Педагог - педагог	769
Ученик-ученик	3790
Работодатель – ученик	35
Работодатель – студент	18
Студент-ученик	191
Ученик-учитель	8

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 91,5% участников среди педагогов и у 88% участников среди обучающихся.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 79% наставляемых-обучающихся и у 87% наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 21% наставляемых-обучающихся, 13% наставляемых-педагогов.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали около 90% наставников-обучающихся и более 85% наставников-педагогов.

6. Среди выявленных эффективных практик особо выделяется наставничество в области:

- воспитательной работы (классное руководство);
- проектной деятельности;
- внеурочной работы;
- предпрофильной подготовки;
- ситуационное наставничество;
- командное наставничество.

7. Во всех ОУ района проведен SWOT-анализ реализации наставничества по всем формам наставничества.

Сводный SWOT-анализ по двум основным реализуемым в ОУ района формам наставничества («ученик-ученик» и «учитель-учитель») представлен ниже.

7.1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><u>Сильные стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительной части участников понравилось участие в Программе наставничества, они готовы продолжить работу;</li> <li>– Большинство наставляемых стали интересоваться новой информацией;</li> <li>– У многих участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> </ul>	<p><u>Слабые стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы наставничества;</li> <li>– Отсутствие опыта систематического развития и методической поддержки учеников-наставников;</li> <li>– Инфраструктура ОУ, в том числе материально-техническое обеспечение, не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– У большинства участников Программы появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>– У многих наставляемых появилось желание посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</li> <li>– Значительная доля наставляемых планируют стать наставником в будущем;</li> <li>– Повысилась успеваемость многих наставляемых;</li> <li>– Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОУ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокая перегрузка учеников-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит учеников, готовых и способных быть наставниками</li> </ul>
Внешние	<p><u>Возможности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационная и организационно-методическая поддержка ОУ при внедрении целевой модели наставничества со стороны Информационно-методического центра района и регионального центра развития наставничества (АППО);</li> <li>– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>– Наличие федеральных и региональных грантов, программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОУ;</li> <li>– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения</li> </ul>	<p><u>Угрозы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ;</li> <li>– Недостаточно высокая включенность или отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;</li> <li>– Санитарные ограничения и переход на дистанционное (смешанное) обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>– Отсутствие целевого финансирования реализации проекта наставничества в ОУ;</li> <li>– Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОУ</li> </ul>

## 7.2. Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><u>Сильные стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительной доле участников понравилось участие в Программе наставничества, они готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Большинство участников Программы видит свое профессиональное развитие в данном ОУ в течение следующих 5 лет;</li> </ul>	<p><u>Слабые стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Инфраструктура ОУ, в том числе материально-техническое обеспечение, не позволяет достичь в полной мере цели и задач Программы наставничества;</li> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие –</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– У многих участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОУ, желание реализовывать собственные профессиональные проекты</li> <li>– Значительная часть наставляемых после общения с наставником отмечают повышение степени уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>– Определенная доля участников Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в своих классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>– Высокие достижения педагогов ОУ, которые можно использовать в Программе наставничества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных осуществлять деятельность в роли наставника;</li> <li>– «Старение» педагогического коллектива ОУ</li> </ul>
Внешние	<p><u>Возможности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационная и организационно-методическая поддержка ОУ при внедрении целевой модели наставничества со стороны Информационно-методического центра района и регионального центра развития наставничества (АППО);</li> <li>– Наличие соответствующих программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества</li> </ul>	<p><u>Угрозы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Отсутствие целевого финансирования реализации проекта наставничества в ОУ;</li> <li>– Финансовая и организационная оптимизация сети ОУ в районе;</li> <li>– Рост конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры</li> </ul>

### **Система информационного и организационно-методического сопровождения внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Кировского района**

Решением отдела образования администрации Кировского района Санкт-Петербурга в 2021-2022 учебном году также, как и в предыдущий год, тьютором по сопровождению внедрения и реализации в ОУ методологии (целевой модели) наставничества определен Информационно-методический центр.

Взаимодействие ИМЦ и учреждений района осуществляется через назначенных в каждом ОУ кураторов программ наставничества.

В соответствии с планом мероприятий по внедрению и реализации в образовательных учреждениях Кировского района целевой модели наставничества Информационно-методическим центром:

1. В сентябре-октябре 2021 года при участии специалистов регионального центра наставничества (АППО) проведены установочные мероприятия (совещания и семинары) по вопросам внедрения и реализации в ОУ наставничества. Участниками этих мероприятий стали кураторы программ наставничества всех 50 учреждений района, включенных в проект.

2. В течение года по запросу учреждений района совместно со специалистами пилотных площадок (ОУ 378, 388, 392, 481, 502, 506, 565) систематически проводились индивидуальные консультации.

3. В декабре 2021 года при участии специалистов регионального центра наставничества (АППО) проведен семинар руководителей образовательных учреждений района «Наставничество в образовании: от цели к результату». Участниками семинара стали руководители всех 50 учреждений района, включенных в проект.

В числе вопросов, которые обсуждались на семинаре:

- Нормативные основания целевой модели наставничества, обоснование целей и задач;
- Современные практики наставничества в России и за рубежом, опыт и новые подходы;
- Разработка и реализация неформальной программы обучения наставников;
- Наставничество в учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы и др.

В ходе семинара руководители ОУ 378, 506, 565 представили опыт участия своих учреждений в пилотном проекте. В практической части семинара руководители ОУ района приняли участие в работе кейс-мастерских. В ходе обсуждения кейсов, основанных на реальной практике реализации наставничества в ОУ, участники получили опыт принятия управленческих решений в рамках проблематики семинара.

4. В январе-феврале 2022 года организовано заполнение учреждениями района чек-листов внедрения целевой модели наставничества для предоставления в региональный Центр развития наставничества.

5. В феврале 2022 года проведен мониторинг сайтов учреждений района в части создания разделов «Наставничество», посвященных реализации целевой модели (программы) наставничества, и размещения в этих разделах обязательных материалов. В ходе мониторинга установлено, что по состоянию на 20.02.2022:

- 1) 100% учреждений района-участников проекта создали на своих сайтах соответствующий раздел;
- 2) более 80% учреждений в полном объеме разместили обязательные материалы;
- 3) более 60% учреждений систематически размещают актуальную информацию, фото- и видеоматериалы по итогам проведения мероприятий в рамках программ наставничества.

По результатам мониторинга с образовательными учреждениями проведены индивидуальные консультации и собеседования, даны рекомендации.

6. В феврале 2022 года проведена экспертиза разработанных учреждениями района программ наставничества на соответствие Типовой программе наставничества. В ходе экспертизы установлено, что по состоянию на 20.02.2022

1) у 100% учреждений района-участников проекта разработана программа наставничества на 2021-2022 учебный год;

2) программы наставничества 73% учреждений соответствуют всем требованиям Типовой программы наставничества, программы 27% учреждений соответствуют им не в полной мере и требуют доработки;

3) По результатам экспертизы с образовательными учреждениями проведены индивидуальные консультации и собеседования, даны рекомендации.

7. С целью представления и распространения в районной образовательной системе эффективных практик наставничества:

1) в феврале 2022 года в формате видеоконференции на платформе Zoom совместно с пилотными площадками (ОУ 378, 392, 506) при участии специалистов регионального центра наставничества (АППО) проведен проблемно-целевой семинар для кураторов программ наставничества в ОУ «Реализация наставничества в ОУ: современная практика». Участниками семинара стали 79 человек.

2) в апреле 2022 года в очном формате в рамках плана мероприятий по реализации регионального проекта «Современная школа» совместно с пилотной площадкой (ОУ 481) проведен семинар «Наставничество в формате «учитель-учитель» как способ совершенствования педагогического мастерства». Участниками семинара стали 50 педагогов района.

8. Разработана и успешно реализуется Программа наставничества и методической поддержки молодых педагогов в районной системе образования на 2021-2023 учебные годы.

9. Разработана и успешно апробирована в рамках работы районного методического объединения учителей математики модель наставничества в форме «учитель-учитель» на районном уровне.

### **Реализация Программы наставничества и методической поддержки молодых педагогов в районной системе образования на 2021-2023 учебные годы**

Программы наставничества и методической поддержки молодых педагогов в районной системе образования на 2021-2023 учебные годы разработана Информационно-методическим центром.

Цель этой программы - создать и внедрить в районную систему образования комплексную целевую модель наставничества молодых педагогов, направленную на раскрытие потенциала личности молодых педагогов (наставляемых), необходимое для их успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы методической поддержки молодых педагогов.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

- наличие профессионального сообщества молодых педагогов метапредметной направленности;
- внедрена комплексная целевая модель наставничества молодых педагогов в районной системе образования Кировского района Санкт-Петербурга;
- создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом; реализованы различные формы наставничества;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практически реализована концепция построения индивидуальных траекторий развития и личностного подхода к обучению;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов, открытых уроков, мастер-классов);
- повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов
- улучшен психологический климат в образовательном пространстве Кировского района Санкт-Петербурга, связанный с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе наставничества и партнерства.

В соответствии с разработанной программой наставничество на районном уровне осуществляется в рамках:

1. Районной сети по методическому сопровождению молодых педагогов. Участники сети осуществляют деятельность по направлениям:

- создание творческой среды, направленной на поддержку молодых педагогических работников (мероприятия спортивно-оздоровительного, художественно-эстетического, творческого, социального характера);
- развитие профессиональной компетентности молодых педагогов по открытым



вопросам реализации ФГОС, модернизации российского образования.

Сеть является открытой для включения других внешних партнеров, имеющих кадровые, технические и другие ресурсы для методического сопровождения молодых педагогов и заинтересованных в данной работе (учреждения общего, дополнительного, высшего, среднего и начального профессионального образования, библиотеки, музеи, издательства и др.).

2. Оказания информационно-методической помощи ОУ при реализации внутренних Программ наставничества. Целью деятельности профессиональных объединений является выявление и предупреждение профессиональных затруднений в работе молодых педагогических работников и формирование профессиональной компетентности.

Комплексная целевая модель наставничества молодых педагогов реализуется на двух уровнях: образовательной организации и районном, с возможным межрайонным и городским сотрудничеством.

Разработанная программа является цикличной и рассчитана на два года. В ходе реализации программы используются современные интерактивные технологии работы со взрослыми людьми.

Основной этап первого и второго года цикла включает:

- организацию работы наставнических пар / групп;
- реализацию плана мероприятий для молодых педагогов районными педагогами-наставниками (цикл встреч-семинаров в формате педагогического преобразующего процессинга);
- организацию и проведение профессиональных конкурсов районного и городского уровней («Молодые педагоги – инновационные и талантливые», Педагогические чтения «Учимся вместе: новые форматы для новых результатов» и др.).

Впервые цикл встреч с молодыми педагогами в формате педагогического преобразующего процессинга был запущен и успешно реализован в 2021-2022 учебном году и включал:

- Информационно-методическую встречу с молодыми педагогами «Давайте познакомимся»;
- Concept-сессию «Педагогический глоссарий»;
- Question-сессию «Калейдоскоп решений педагогических проблем»
- Открытую дискуссию «Обсуждаем педагогические тексты».

В 2022-2023 учебном году работа будет продолжена. К проведению запланированы:

1. Повторный цикл мероприятий «Педагогический преобразующий процессинг» для наставнических групп молодых педагогов Кировского района со стажем работы 0-1 год.

2. План мероприятий «Педагогический преобразующий процессинг» для наставнических групп молодых педагогов Кировского района со стажем работы 2-3 года:

- Concept-сессия «Неформально о формальном: закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем»
- Question-сессия «Современные инструменты педагога: трансформация указки, мела и доски»
- Question-сессия «Тайм-менеджмент педагога: как успеть качественно для детей и экологично для себя?»
- Question-сессия «Мотивация учеников и дисциплина»

3. Проект Клуба молодых педагогов для наставнических групп молодых педагогов со стажем работы 2-3 года «Цикл встреч «Разговоры на равных»».

Тематика встреч такова:

- Участие в конкурсах педагогического мастерства. Плюсы и минусы конкурсного движения;
- Взаимодействие с родителями. Как не поддаться эмоциям;
- Учитель – пример и образец здорового образа жизни для ученика;
- Профессиональное выгорание молодого педагога. Возможно ли это?.

## **Апробация модели наставничества в форме «учитель-учитель» на районном уровне**

В 2021-2022 учебном году в районном методическом объединении учителей математики была разработана и успешно апробирована на районном уровне модель наставничества в форме «учитель-учитель» (в период с 01.03.2022 по 20.05.2022).

Целью реализации наставничества на районном уровне стало оказание индивидуальной помощи учителям математики в коррекции знаний учащихся 9 классов для предотвращения неудовлетворительных результатов на экзамене.

По итогам региональной предэкзаменационной работы по математике в 9 классах в формате ОГЭ в районном МО учителей математики были созданы 4 команды по сопровождению учителей математики, учащиеся которых показали низкие результаты:

- 1 группа: 40-55 % «2» по математике;
- 2 группа: 33-39 % «2» по математике;
- 3 группа: 30-33 % «2» по математике;
- 4 группа: 19-32 % «2» по математике.

Учителями-наставниками стали опытные учителя из разных ОУ района, учащиеся которых стабильно показывают хорошие результаты на ОГЭ по математике. Из них 60% привлеченных учителей являются экспертами ОГЭ.

В роли наставляемых выступили учителя 22 школ района (ОУ 221, 240, 250, 251, 254, 264, 269, 277, 283, 377, 381, 386, 388, 389, 501, 503, 538, 551, 585, 608, 654, 658).

Каждые 2 недели проводились очные командные встречи, на которых учителя обсуждали планы работы на ближайшие недели, корректировали календарно-тематическое планирование, анализировали результаты учащихся. Индивидуально для каждого класса был разработан план работы по коррекции знаний учащихся, внесены корректировки в календарно-тематическое планирование по алгебре и геометрии.

Циклограмма мероприятий включала:

- Еженедельные консультации для наставников: разработка рекомендаций и плана действий учителей на ближайшие 2 недели, согласование плана проведения круглого стола;
- Каждые две недели круглый стол с наставляемыми: обсуждение результатов диагностических работ, разработка (совместно с наставниками) различных методов коррекции знаний учащихся, обмен опытом;
- Проведение по отдельному графику диагностических работ;
- Анализ учителями результатов своих классов по итогам проведения диагностических работ, выработка совместно с наставником плана коррекции.

Первые две диагностические работы были составлены командой наставников, последующие работы учителя составляли самостоятельно, учитывая специфику своих классов.

Наставники постоянно поддерживали связь с учителями своей команды, используя электронную почту и различные мессенджеры, каждые 2 недели встречались очно.

В мае адресная помощь учителям оказывалась наставниками в индивидуальном порядке.

Анализ результатов основного государственного экзамена по математике в 9 классах показал эффективность проведенной работы. В 14 из 22 ОУ района (это 64% от общего числа участников проекта) количество неудовлетворительных результатов учащихся снизилось в несколько раз (в среднем с 35% до 7,5%).

## **Включение образовательных учреждений Кировского района Санкт-Петербурга в 2022-2023 учебном году в систему (целевую модель) наставничества педагогических работников**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания такой системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом

профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

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

Внедрение и реализация системы (целевой модели) 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 (целевой модели) 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.

Согласно целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования в отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер – педагогический работник» и др..

Определены также и различные виды наставничества педагогических кадров: виртуальное (дистанционное) наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, а также традиционная форма наставничества («один на один»).

Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников, а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»<sup>1</sup> Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом

---

<sup>1</sup>п.33 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)

работников народного образования и науки Российской Федерации были разработаны методические рекомендации (письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08).

В соответствии с методическими рекомендациями в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга (распоряжение Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2022 № 746-р) Комитетом по образованию утверждено Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (распоряжение от 30.03.2022 № 623-р).

Информация и рекомендации по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических кадров в Санкт-Петербурге размещены на сайте СПБАППО в разделе Регионального центра развития наставничества СПБАППО.

До 31 декабря 2022 года все образовательные учреждения Санкт-Петербурга должны включиться в реализацию целевой модели наставничества педагогических работников.

В связи с этим **образовательным учреждениям Кировского района необходимо:**

1) создать структуры или определить кураторов программ наставничества в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых;

2) изучить нормативные документы;

3) обеспечить выполнение Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации согласно Приложению 1.

Тьютором по сопровождению реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Кировском районе Санкт-Петербурга определен Информационно-методический центр.

В соответствии с поручением отдела образования администрации Кировского района Санкт-Петербурга **ИМЦ необходимо:**

1) обеспечить оказание методической помощи образовательным учреждениям района при разработке локальных актов и иных документов образовательных учреждений в сфере системы наставничества;

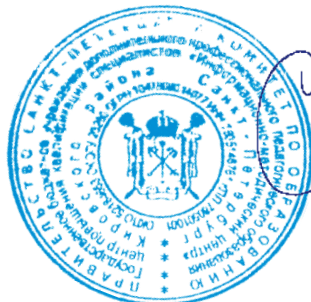
2) обеспечить оказание методической помощи образовательным учреждениям района в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

3) обеспечить методическое сопровождение в ходе подготовки участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т. д.;

4) обеспечить сопровождение и координацию участия образовательных учреждений района в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

5) подготовить по итогам 2022-2023 учебного года аналитическую справку о ходе реализации в образовательных учреждениях района системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Директор ИМЦ



С.И. Хазова

**Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества  
педагогических работников в образовательной организации**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий <sup>2</sup>
1.	<b>Подготовка условий для реализации системы наставничества</b>	<p><b>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– приказы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» и Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;</li> <li>– приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;</li> <li>– подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых</li> </ul>
2.	<b>Формирование банка наставляемых</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов;</li> <li>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</li> </ol>
3.	<b>Формирование банка наставников</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества;</li> <li>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных</li> </ol>
4.	<b>Отбор и обучение</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов;</li> <li>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников</li> </ul> </li> </ol>
5.	<b>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Формирование наставнических пар/групп;</li> <li>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы;</li> <li>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников</li> </ol>

<sup>2</sup>Содержание учитывает потребности образовательной организации, наставников и наставляемых, региональный и районный опыт.

6.	<b>Завершение персонализированных программ наставничества</b>	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>2) Проведение школьной конференции или семинара;</p> <p>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества</p>
7.	<b>Информационная поддержка системы наставничества</b>	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях</p>