

АДМИНИСТРАЦИЯ  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

26.08.2022

г. Всеволожск

№ 541

О реализации научно-методического сопровождения образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников в системе образования Всеволожского района в 2022-2023 учебном году

В целях реализации в Ленинградской области концепции развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной Распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области №1482-р от 22.07.2022 года:

1. Определить Муниципальное учреждение «Всеволожский районный методический центр» (далее - МУ «ВРМЦ»), ответственным за научно-методическое сопровождение общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников в 2022-2023 учебном году.

2. Утвердить план мероприятий по реализации научно-методического сопровождения общеобразовательных организаций Всеволожского района, реализующих целевую модель наставничества на 2022-2023 учебный год, в соответствии с Приложением 1.

3. Утвердить Методические рекомендации «Об организации наставничества в образовательных организациях Всеволожского района» в соответствии с Приложением 2.

4. Руководителям общеобразовательных организаций:

4.1. Руководствоваться настоящим распоряжением при реализации и осуществлении целевой модели наставничества педагогических работников.

4.2. Обеспечить контроль за ходом выполнения плана мероприятий по реализации научно-методического сопровождения общеобразовательных организаций Всеволожского района, реализующих целевую модель наставничества на 2022-2023 учебный год.

5.Руководителю МУ «ВРМЦ»:

5.1. Организовать взаимодействие с образовательными учреждениями по вопросам консультирования реализации мероприятий целевой модели наставничества в образовательных учреждениях Всеволожского района.

5.2. Обеспечить своевременную и качественную реализацию плана мероприятий по реализации научно-методического сопровождения, предоставление отчетности в срок не позднее 30.05.2023 г.

6. Довести настоящее распоряжение до сведения руководителей учреждений путем направления в электронном виде на официальную электронную почту учреждений.

7. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета по образованию по общим вопросам.

Председатель Комитета по образованию



И.П. Федоренко

к распоряжению  
Комитета по образованию

от 26 августа 2022 года № 541

### ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по реализации научно-методического сопровождения общеобразовательных организаций Всеволожского района, реализующих целевую модель наставничества на 2022-2023 год

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	Разработка муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих реализацию целевой модели наставничества педагогических работников	Март - декабрь 2022	Яковец Н.П.
2.	Разработка муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов	Март 2022	Яковец Н.П.
3.	Функционирование интернет-ресурса поддержки муниципального профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей)	В течение года	Иванова Т.С.
4.	Методическая панорама лучших муниципальных практик с целью трансляции перспективного опыта реализации целевой модели наставничества	В течение года	Руководители РМО
5.	Проведение 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	По плану работы Школы молодого педагога	Яковец Н.П. Кураторы наставничества ОУ
6.	Мастер-классы молодых педагогов по актуальным направлениям развития профессионального развития	По плану работы Школы молодого педагога	Яковец Н.П. Кураторы наставничества ОУ
7.	Организация и проведение научно-практической конференции «Духовно-нравственное просвещение и возрождение культурно-исторических и педагогических традиций в системе образования Всеволожского района»	Декабрь 2022	Яковец Н.П. Тонконог Ю.П. Везикко Т.В. Ометова С.И.
8.	Муниципальный этап областного форума педагогических идей и инновационных практик	Октябрь-декабрь 2022	Яковец Н.П.
9.	Организация и проведение	Февраль 2023	Яковец Н.П.

	муниципальной акции «Методический поезд «Наставники-молодым»		
10.	Организация и проведение научно-практической конференции «Стратегии и практики инновационной деятельности муниципальных образовательных учреждений Всеволожского района»	Март 2023	Яковец Н.П. Научные руководители ИП
10.	Организация и проведение муниципального Дня молодого специалиста «От дебюта к бенефису»	Март 2023	Яковец Н.П.
11.	Научно-методическое сопровождение муниципальных конкурсов «Педагогический дебют» и «Педагогический дуэт»	В течение года	Яковец Н.П. Осипова И.В.
12.	Участие в региональном конкурсе целевых моделей наставничества, реализуемых в общеобразовательных организациях Ленинградской области	Март 2023	Яковец Н.П. Осипова И.В.
13.	Консультативная и методическая поддержка общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества	В течение года	Яковец Н.П. Члены Совета развития

к распоряжению  
Комитета по образованию

от 26 августа 2022 года № 541

## Методические рекомендации об организации наставничества в образовательных организациях Всеволожского района

**Аннотация.** Данные методические рекомендации призваны помочь руководителям образовательных организаций Всеволожского района, 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 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.

**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.

#### **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.

#### **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.

#### **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;

-план мероприятий по развитию наставничества в муниципальной программе развития образования;

-план работы муниципальной Школы молодого педагога;

-планы работы районных методических объединений;

-информация на сайте МУ «ВРМЦ».

##### **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.

5. Распоряжение Комитета по образованию от 8 июля 2021 года № 468 «Об организации работы по реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательных учреждениях, подведомственных Комитету по образованию».

6. Распоряжение комитета общего и профессионального образования от 22 июля 2022 года № 1482-р «Об утверждении концепции развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ленинградской области».