



**КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**  
Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
**«ЛЕНИНГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**(ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)**

197136, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д.25-а литер А

Телефон: (812) 372 -50-39, факс: (812) 372-53-92, <http://loiro.ru>, e-mail: [office@loiro.ru](mailto:office@loiro.ru)  
ОКПО 46241861, ОГРН 1024701243390, ИНН 4705016800 / КПП 781301001

29.07.2022 № 560

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Анализ результатов мониторинга  
адресного методического сопровождения педагогов  
по ИОМ с привлечением региональных тьюторов и  
методистов в 2022 году

Председателю комитета общего  
и профессионального образования  
Ленинградской области  
Ребровой В.И.

Уважаемая Вероника Ивановна!

В целях исполнения дорожной карты по реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ленинградской области, анализа эффективности системы наставничества в системе образования Ленинградской области направляем сведения о развитии системы наставничества в Ленинградской области в 2022 году.

Аналитические данные были рассмотрены на заседании расширенного ректората ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» и прошли общественное обсуждение в региональном Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ленинградской области.

Приложение: на 12 л., в эл. виде

Проректор по цифровой трансформации  
и обеспечению деятельности

В.И. Колыхматов

## **СВЕДЕНИЯ О РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

(по результатам мониторинга реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)

Развитие региональной системы наставничества Ленинградской области в 2022 году осуществляется с целью повышения эффективности научно-методического сопровождения педагогических работников, совершенствования механизмов непрерывного повышения их профессионального мастерства, выявления и поддержки лучших практик в образовательных организациях региона и имеет уровневую структуру, включает региональный, муниципальный и институциональный уровни.

Основные образовательные мероприятия регионального уровня:

региональный конкурс на лучшую организацию наставничества в образовательной организации;

включение как приоритетного направления научно-методического сопровождения педагогов и управленцев муниципальной системы образования в региональный конкурс на лучшую муниципальную методическую службу;

проведение регионального мониторинга по организации наставничества на муниципальном и институциональном уровнях;

включение вопросов о развитии наставничества в программу расширенного регионального методического совета;

КПК для наставников;

разработка ГАОУ ДПО «ЛОИРО» рекомендаций для развития системы наставничества на институциональном уровне.

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. Одним из стратегических направлений профессионального развития педагога, оказания ему практической помощи в преодолении педагогических дефицитов, а также становления молодого специалиста, адаптации в трудовом коллективе, налаживании педагогических контактов является система наставничества.

### ***Связь с государственными программами / проектами:***

- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение Министерства просвещения России от 04.02.2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по

формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагога, руководителя.

- Федеральный проект «Современная школа»: эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов, национальная система профессионального роста педагогических работников и оценка уровня их компетенции, механизмы выявления профессиональных дефицитов и формирование индивидуальных траекторий профессионального совершенствования педагогических работников и др.
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- «Паспорт национального проекта "Образование"» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями).
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № АЗ-872/08 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

#### ***Основные выводы проведенного исследования.***

Проведенный мониторинг региональной системы наставничества, а также региональный конкурс на лучшие практики наставничества, проведенный в апреле 2022 года в ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» совместно с Комитетом общего и профессионального образования, показали, что в регионе ведется работа по организации наставничества во всех образовательных организациях как в работе с молодыми педагогами, так и с педагогами, имеющими профессиональные дефициты.

**Наставничество в образовательной организации является разновидностью индивидуального методического сопровождения деятельности как молодых педагогов, имеющих опыт педагогической работы до 3-х лет, так и педагогов, имеющих профессиональные дефициты (перерыв в педагогической деятельности, переход в другую ОО, подготовка к аттестации и др.). Главная цель наставничества – оказание профессиональной помощи и поддержки в профессиональном совершенствовании, формировании или развитии профессиональных компетенций педагога, максимально полном раскрытии потенциала личности**

наставляемого, необходимым 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 сформулированы в разработанных специалистами ЛОИРО и Комитета образования *методических рекомендациях* «Об организации наставничества в образовательных организациях Ленинградской области», цель которых - помочь руководителям образовательных, 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. Активными субъектами деятельности являются ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», ЦНППМ, региональный Совет молодых учителей, Учительский клуб «Под крылом пеликана», 18 муниципальных методических служб.

**В Рекомендациях закреплены обязанности наставника, актуализированные** значимыми целями национального проекта «Образование» и определяющими вектор стратегического развития региональной методической работы, в том числе, развития наставничества - создание условий для развития коммуникации и кооперации в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в десятку лучших образовательных систем мира. В качестве примера приведем требования к руководителю ОО по созданию условий для работы наставника:

- 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.

Мониторинг позволил выявить наиболее эффективные формы работы наставников: точками роста и профессионального становления молодых педагогов стали **федеральные, региональные, муниципальные инновационные площадки**. Организаторами и проводниками работы с молодыми педагогами, развития наставничества являются **школьные методические службы** (методические советы школ, школьные и межшкольные методические объединения, рабочие и проблемные группы), а также **муниципальные методические службы** (муниципальные методические советы, советы развития образования, муниципальные методические объединения).

На региональном уровне проводятся школы мастерства для молодых педагогов, руководителей образовательных организаций (директоров, заместителей директоров). Участники школ работают в сопровождении наставников, которые проводят консультации, мастер-классы, участвуют в неформальном общении. На муниципальном уровне доказали свою эффективность «Умные каникулы», проводимые в ряде муниципальных районов с привлечением молодых педагогов и руководителей. В каждом муниципальном образовании работают Школы молодого учителя.

Важную роль в организации наставничества играют **сетевые сообщества** – это организация активной деятельности в каждом муниципальном районе по повышению престижа педагогической профессии и привлечения молодых специалистов; разработка критериев отбора для формирования перспективного кадрового резерва молодых руководителей из числа молодых учителей.

В процессе творческого развития находится **система тьюторского сопровождения** профессионального роста молодых педагогов, управленцев, которые на практике учатся работать во временных творческих группах, помогающих в подготовке педсоветов, конкурсов, конференций в конкретной школе. Это работа в проектных группах учителей, занимающихся коллективным поиском перспективных инновационных решений и др.

Ленинградский областной институт развития образования, ЦНППМ, муниципальные методические службы инициируют развитие **наставничества**, организуя панорамы открытых уроков «Опытные-молодым», «Молодые-молодым», работу районных Школ молодого учителя по проведению открытых уроков наставников, творческих профессиональных объединений молодых специалистов «Ступени мастерства».

В качестве примера приведем *региональные показатели* по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества, анализ которых позволяет оценить качество методической работы с молодыми педагогами - создание условий в региональной системе образования (кадровых, научно-методических условий, в том числе наставничества) для непрерывного развития профессионального роста молодых педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся

Таблица 1. *Региональные показатели эффективности деятельности муниципальных методических служб по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества в Ленинградской области*

№№	Региональные показатели	Балльная оценка каждого регионального показателя: от 0 до 2 баллов
1	Наличие муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации	
2	Наличие муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов, системы наставничества	
3	Участие в разработке муниципальных нормативных правовых документов по развитию наставничества, оказанию практической помощи молодым педагогам экспертов из числа ведущих специалистов и экспертов образовательных организаций ОО, высшего и дополнительного образования, деятелей науки, культуры, спорта	
4	Наличие информационного ресурса (сервиса), обеспечивающего реализацию механизма помощи и поддержки молодых педагогов	
5	Система поддержки педагогических работников в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации и в форме наставничества, а также проведение обучающих активностей с привлечением действующих наставников	
6	Создание сообществ молодых педагогов, их поддержки, в том числе через организацию наставничества, направленного на адаптацию специалистов на основе передачи опыта, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для приобретения ими	

	необходимых профессиональных качеств в рамках наставничества	
7	Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в муниципальной образовательной системе	
8	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку сообщества молодых педагогов, развитие форм наставничества в муниципальной образовательной системе с привлечением руководителей и заместителей руководителей ОО и педагогических работников	
9	Создание интернет-ресурса развития муниципального профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей)	
10	Осуществление взаимодействия с ведущими ОО высшего и дополнительного профессионального образования, научными центрами по вопросам психолого-педагогического и научно-методического сопровождения профессионального развития (становления) молодого педагога	
11	Проведение не менее одного обучающего выездного мероприятия в учебном году с участием наставников, имеющих в данной сфере положительный практический опыт, и молодых специалистов муниципальной системы общего образования в возрасте не старше 35 лет	
	<b>Итого:</b>	

В 2021 году начал работу региональный Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

**Цель деятельности центра** - планомерное изменение форматов повышения квалификации педагогов, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

Проведенный мониторинг показал актуальную для региональной образовательной системы деятельность ЦНППМ по апробации эффективных практик и новых форматов образовательного взаимодействия, позволяющих выявить профессиональные дефициты, системные затруднения, определить необходимые

приоритеты, ориентированные на реальные потребности региональной образовательной системы и конкретного педагога.

Идет процесс формирования эффективной системы практико-ориентированного обучения с использованием ресурсов виртуальных площадок, современной цифровой образовательной среды, востребованных форматов обучающего взаимодействия (проектировочные сессии, форсайты, круглые столы и др.), позволяющий вести анализ затруднений слушателей при освоении ПДПО.

Разработаны 1250 индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и методическое сопровождение в процессе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДПО, в том числе из федерального реестра.

Осуществляется сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором.

Идет процесс определения функций муниципальной методической службы по взаимодействию с ЦНППМ; в оказании информационной, организационной, методической, консультационной поддержки методической службы ОО, педагога, управленца, а также оказание консультативной помощи педагогическим и руководящим работникам, методическим службам по вопросам эффективного методического сопровождения, внедрения целевой модели наставничества и др.

Оказывается практическая помощь в развитии командных треков педагогического наставничества: муниципальные методические сообщества как ресурс развития молодого педагога

Организация «горизонтального» обучения, стажировок педагогических работников;

***Мониторинговые исследования выявили тактические и стратегические ориентиры процесса обучения в Региональном центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:***

- расширение спектра дополнительных профессиональных (педагогических) программ, позволяющих формировать и реализовывать индивидуальные, индивидуально-дифференцированные и корпоративные образовательные маршруты слушателей на основе диагностики их профессиональных затруднений;

- расширение спектра практико-ориентированных форм реализации дополнительных профессиональных (педагогических) программ, а также практико-ориентированных типов учебных занятий;

- переход к разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута педагогов на основе результатов диагностики педагогических дефицитов в процессе повышения квалификации;

- активное применение цифровых технологий;

- включение лучших педагогов в формат преподавания и передачи опыта;

- совместное социальное проектирование: школьные проекты, программы развития, педагогические практики и др.;



- обучение в нетрадиционных форматах – в ходе развития и поддержки сетевых сообществ и профессиональных ассоциаций;

- развитие и поддержка профессиональных и карьерных лифтов через участие в конкурсах, грантах, лидерских практиках, региональных, всероссийских и международных проектах и многое другое.

Система работы по развитию наставничества в образовательных организациях дает положительные результаты. В качестве примера приведем адреса эффективного опыта наставнической деятельности (см. Таблицу 2).

**Таблица 2. Адреса эффективного опыта работы наставников**

№	Муниципальный район	Образовательное учреждение	ФИО, должность наставника
1.	Киришский	МОУ «Киришская средняя общеобразовательная школа №7»	Тарасова С.Ю. Зам. директора по УВР, учитель немецкого языка
2.	г. Сосновый Бор	МБДОУ «Центр развития ребенка №19» города Сосновый Бор	Петренко С.А. Воспитатель
3.	Всеволожский	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа «Муринский центр образования № 2»	Бабич Ю.М. Учитель биологии
4.	Выборгский	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа г. Светогорска»	Горская Т.О. Учитель начальных классов
5.	Ломоносовский	МБДОУ «Детский сад №14»	Зубачева С.В. Зам. заведующего по ВР
6.	Всеволожский	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа «Лесколовский центр образования»	Чалбаева М.В. Учитель русского языка и литературы
7.	Всеволожский	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа «Центр образования «Кудрово»	Шепова Е.В. Учитель начальных классов
8.	Ломоносовский	МБДОУ «Детский сад №15»	Константино-ва Т.В. Воспитатель
9.	Всеволожский	МБОУ «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района»	Трофимова А.Л. Педагог ДО., концерт-мейстер

10.	Волховский	МБОУ «Волховская городская гимназия №3 имени Героя Советского Союза Александра Лукьянова»	Михайловская Н.И. Учитель начальных классов
11.	Всеволожский	ГБУ ДО «Центр «Ладога»	Никитин Р.С. Тренер-преподаватель по каратэ
12.	Тосненский	МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 г. Тосно с углубленным изучением отдельных предметов»	Платошкина Л.А. Учитель начальных классов
13.	Волховский	МБОУ ДО «Детский сад №7 «Искорка» комбинированного вида» г. Волхов	Соколова Т.А. воспитатель
14.	Приозерский	МБОУ «Сосновский центр образования»	Гетманенко Е.Г. Учитель русского языка и литературы
15.	Бокситогорский	МБОУ ДО «Детский сад №8 комбинированного вида» города Пикалёво.	Кулешова Т.А. Заместитель заведующего по ВР
16.	Волосовский	МБОУ «Изварская средняя общеобразовательная школа»	Александрова Т.Д. Учитель начальных классов
17.	Всеволожский	МБОУ ДО «Дворец детского (юношеского) творчества Всеволожского района»	Могильниченко Д.Ю. Педагог ДО, худ. руководи-тель
18.	Гатчинский	МБОУ «Гатчинский лицей № 3 имени Героя Советского Союза А.И.Перегудова»	Маточай-нская Е.Г. Учитель математики
19.	Бокситогорский	ГАОУ СПО Ленинградской области «Борский агропромышленный техникум»	Яшенкова А.В. Преподаватель специальных дисциплин
20.	Подпорожский	БОУ СПО Ленинградской области «Подпорожский политехнический техникум»	Першина Н.Ю. Преподаватель русского языка и литературы
21.	Тосненский	МКДОУ №23 «Детский сад комбинированного вида г.п. Федоровское»	Чуйкина С.Г. Воспитатель

22.	Тосненский	МБОУ «Гимназия №2 г. Тосно имени Героя Социалистического труда Н.Ф.Федорова»	Боброва Е.Г. Учитель начальных классов

В соответствии с распоряжением от 04.03.2022 года № 399-р о проведении Ленинградского областного конкурса на лучшие практики наставничества в 2022 году с 9 марта по 31 марта и II очный – 25 апреля в ГАОУ ДПО «ЛОИРО» утвержден в соответствии с рейтингом перечень победителей и лауреатов Ленинградского областного конкурса на лучшие практики наставничества в 2022 году:

-признать победителем Ленинградского областного конкурса на лучшие практики наставничества в 2022 году - **Тарасову Светлану Юрьевну**, заместителя директора по УВР и учителя немецкого языка муниципального общеобразовательного учреждения «Киришская средняя общеобразовательная школа №7» (Киришский район).

-признать лауреатами Ленинградского областного конкурса на лучшие практики наставничества в 2022 году следующих конкурсантов:

- **Горскую Татьяну Олеговну**, учителя начальных классов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа г. Светогорска» (Выборгский район);

- **Бабич Юлию Михайловну**, учителя биологии муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Мурунский центр образования № 2» (Всеволожский район).

**Проведенный мониторинг поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества** позволил получить объективные данные, актуальные на текущий момент времени и принятия управленческих решений, опирающихся на достоверные данные. Анализ данных позволяет видеть динамику измеряемых процессов, оперативно производить корректирующие действия, направленные на повышение качества деятельности.

Таблица 3. **Показатели реализации приоритетных направлений деятельности ЦНППМ**

Показатели реализации приоритетных направлений деятельности ЦНППМ	Значение показателей по годам				
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Количество педагогических работников, для которых в ЦНППМ были разработаны ИОМ на основе результатов диагностики профессиональных компетенций		1100	3300	5500	7700

Доля сотрудников ЦНППМ ПР, прошедших обучение на базе Федерального оператора		100%	100%	100%	100%
Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров		Не менее 5	Не менее 10	Не менее 10	Не менее 10
Количество образовательных организаций, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)		85	Не менее 70	Не менее 70	Не менее 70
Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников		10%	100%	100%	100%
Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе Академии Минпросвещения и на базе ЦНППМ ПР по ДПП, размещенным в Федеральном реестре		800	1659	2500	5000
Количество методических рекомендаций для педагогических и руководящих работников образовательных организаций, направленных на обновление и совершенствование образовательной деятельности, в том числе по реализации ФГОС общего образования		3	Не менее 9	Не менее 9	Не менее 9
Количество организованных и проведенных мероприятий по реализации обновленных ФГОС общего образования		5	Не менее 25	Не менее 25	Не менее 25
Количество организованных и проведенных научно-методических/методических мероприятий		10	Не менее 30	Не менее 30	Не менее 30
Количество педагогических работников/управленческих кадров Ленинградской области, чей передовой опыт обобщен и распространен		10	Не менее 15	Не менее 15	Не менее 15
Доля муниципальных образований, в которых сформирован методический актив		100%	100%	100%	100%
Количество сетевых педагогических			Не	Не	Не

сообществ Ленинградской области			менее 15	менее 15	менее 15
Количество образовательных организаций, на базе которых организовано прохождение стажировок		7	18	18	18

Результаты региональных мониторингов эффективности деятельности региональной научно-методической поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества, в том числе по оценке качества проводимой работы по региональным показателям, размещаются на сайте ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования».

*Справка подготовлена В.С. Кошкиной, координатором Регионального проекта «Вместе к профессиональному успеху»; О.В. Карвелис, руководителем регионального ЦНППМ*

Июнь 2022 года