

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Фрунзенского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела образования администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга


М.А.Майковец



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ «ИМЦ» Фрунзенского района

 О.А.Римкявичене

Приказ № 35-1/2022 от 22.06.2022

ПРОГРАММА

поддержки молодых педагогов и развития наставничества во Фрунзенском районе Санкт-Петербурга

Программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества во Фрунзенском районе Санкт-Петербурга

Введение

Повышение качества профессиональной подготовки и деятельности педагогических работников в значительной мере предопределяет выполнение масштабных задач, стоящих в рамках реализации национального проекта «Образование». В ходе реализации федерального проекта «Современная школа», иных федеральных проектов национального проекта «Образование» необходимо формировать у педагогов новые компетенции, совершенствовать существующие с ориентацией на решаемые задачи, вызовы настоящего и будущего.

Программы, различные формы и технологии наставничества в последнее время получают все большее развитие. Они, прежде всего, востребованы молодыми педагогами, в отношении которых важно не только выявить их профессиональные дефициты, но и оказать помощь в выстраивании индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом выявленных дефицитов. Методическая поддержка молодых педагогов, в числе прочего, предполагает и тиражирование их лучших педагогических практик посредством подготовки соответствующих информационно-методических и медиа-материалов.

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования решаются на основе следующих нормативных документов:

–Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

–Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;

–Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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»;

–Распоряжение Минпросвещения России от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

–Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) 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»);

–Письмо Минпросвещения от 21.12.21 № АЗ-1128/08;

–Распоряжение Комитета по образованию от 16.05.2022 № 949-р «Об утверждении критериев и показателей мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга»;

–Распоряжение Комитета по образованию от 30.03.2022 года № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;

–Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Центром развития наставничества СПб АППО.

Программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества во Фрунзенском районе Санкт-Петербурга (далее - Программа) представляет собой комплекс мероприятий, направленный на максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, отличительными особенностями которых являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути к профессиональному развитию. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Куратор Программы - ГБУ «ИМЦ» Фрунзенского района Санкт-Петербурга. Адрес: Санкт-Петербург, улица Турку, дом 20, корп.2. Электронная почта: info@edu-frn.spb.ru Телефон: 246-49-69

Участники Программы:

- методисты ГБУ «ИМЦ» Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- молодые педагоги (со стажем работы до 3-х лет и в возрасте до 35 лет) образовательных организаций района;
- педагоги-наставники;
- педагогические коллективы общеобразовательных организаций Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- социальные партнеры.

Сроки реализации программы - 2022-2025 годы

Актуальность

Одной из самых актуальных проблем в образовании является создание условий для успешной социализации и самореализации молодых кадров.

По состоянию на 09.06.2021 в школах района работает 3597 педагогов, из них стаж педагогической работы до 2-х лет имеют 266 человек, от 2 до 5 лет – 335, от 5 до 10 лет - 555, от 10 до 20 лет – 704, от 20 до 30 лет – 783, свыше 30 лет – 934 человека.

Количество педагогов со стажем работы до 10 лет выросло по сравнению с 2019-20 учебным годом на 8,6%. Общий рост количества педагогов в школах района составил 2,9%.

Количество молодых специалистов-педагогов в возрасте до 30 лет и стажем работы менее трех лет в течение последних трех лет выросло на 30%. Больше всего молодых специалистов работает в ГБОУ № 312 (13 чел.), 215 (12 чел.), 226, 310 и 448 (по 10 чел.), 227, 303, 492 (по 9 чел.). При этом процент молодых педагогов от общего количества педагогов самый высокий в ГБОУ №№ 215 и 312 (17,39% и 17,33% соответственно). В

школах района процент педагогов возрастом до 30 лет по отношению к общему числу педагогов сохраняется примерно одинаковым в течение последних 3-х лет (около 12%), однако, соотношение педагогов старше 60 лет к общему числу педагогов выросло более, чем на 3%.

Система образования стремительно «стареет», и ей необходим приток активных, молодых и компетентных педагогов. Нехватка педагогических кадров в должной мере не перекрывается новым притоком молодых педагогов, и работодатели вынуждены искать пути оптимального использования имеющегося кадрового потенциала. В итоге – увеличение масштабов работы, коллектив, требующий профессионального и возрастного обновления.

Перемены, происходящие в современном обществе, требуют ускоренного совершенствования образовательного пространства. Меры, которые принимает образовательная организация, не всегда могут быть реализованы привычными методами и «привычным составом» педагогического корпуса. Организация системы наставничества позволяет, на наш взгляд, решить возникшие проблемы.

Цель и задачи Программы соответствуют целям и задачам, изложенным в Положении о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (утв. Распоряжением Комитета по образованию от 30.03.2022 № 623-р).

Цель Программы - создание эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя и условий для реализации программ наставничества.

Задачи Программы:

–создать условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями;

–систематизировать методическую работу педагогов-наставников на районном уровне;

–обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;

–развивать все формы методической работы с молодыми специалистами в рамках профессиональных объединений;

–создать условия для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала молодых педагогов, оказать поддержку в формировании и реализации индивидуальной траектории развития;

–содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.

Ожидаемые результаты

–создана система поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя;

–создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом; реализованы различные формы наставничества;

–созданы благоприятные условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями;

–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;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Показатели эффективности реализации Программы

- динамика количества педагогических работников, вовлеченных в качестве районных наставников для молодых педагогов;
- количество районных площадок по методическому сопровождению молодых педагогов;
- вовлеченность молодых педагогов в профессиональные сообщества;
- показатели оттока молодых педагогов из системы образования Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- вовлеченность молодых педагогов в активное представление результатов своей деятельности (публикации, проведение открытых уроков, участие в профессиональных конкурсах различного уровня);
- уровень удовлетворенности участников Программы (наставников и наставляемых) результатами участия в Программе наставничества (по результатам мониторинга).

Глоссарий Программы

Основные понятия, используемые в данной Программе, закреплены Распоряжением Комитета по образованию от 30.03 2022 года № 623-р.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

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

Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и

профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Механизм реализации Программы - это система программных мероприятий, скоординированных по срокам, согласованности действий участников Программы и направленных на достижение намеченных результатов.

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри информационно-методического пространства образовательной системы Фрунзенского района Санкт-Петербурга) и «внешнем контуре» (партнеры ГБУ «ИМЦ» Фрунзенского района Санкт-Петербурга).

Показатели по поддержке молодых педагогов и реализации наставничества педагогических работников:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие программ наставничества в образовательных организациях;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.
- доля педагогических работников района в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки;
- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в районный методический актив.

Методы сбора и обработки информации

При проведении исследований в области работы с молодыми педагогами и реализации модели наставничества в зависимости от поставленных целей и задач сбор и обработка информации осуществляется различными методами.

Сбор: используются статистические сведения из АИСУ «Параграф», отчеты методистов по работе с молодыми педагогами, контент-анализ документов, исследование активности участия педагогов в районных методических объединениях, мероприятиях, мониторинг профессиональной социализации молодых педагогов, анкета для выявления запросов молодых педагогов; анкета для выявления компетенций наставника; мониторинг удовлетворенности участием в программе наставничества.

Обработка: анализ статистических данных и отчетов, результаты исследования

Отчетность: аналитическая справка.

Для сбора информации будут использованы **информационные системы:** АИСУ «Параграф», анализ статистических данных MS Excel, онлайн-форма в сервисе Яндекс.Форма.

Репрезентативность выборки. При проведении различных исследований в области работы с молодыми педагогами и реализации модели наставничества участвуют все

образовательные организации района и не менее 70% педагогических работников от общего числа группы опрашиваемых.

Методика расчета показателей

Показатели	Методика расчета
Количество проектов по поддержке молодых педагогов	Общее количество проектов по поддержке молодых педагогов в системе образования района. Единица Показателя – общее число.
Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов, от общего числа молодых педагогов	$P=A/B*100$ где P – расчет показателя, A – кол-во молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов, B – общее кол-во молодых педагогов в отчетном периоде. Единица измерения Показателя - в процентах (один знак после запятой).
Наличие программ наставничества в образовательных организациях	Общее количество программ наставничества в образовательных организациях района. Единица Показателя – общее число.
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	$P=A/B*100$ где P – расчет показателя, A – кол-во педагогов, участвующих в программах наставничества, B – общее кол-во педагогов в отчетном периоде. Единица измерения Показателя - в процентах (один знак после запятой).
Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	$P=A/B*100$ где P – расчет показателя, A – кол-во общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, B – общее кол-во общеобразовательных организаций в отчетном периоде. Единица измерения Показателя - в процентах (один знак после запятой).
Доля педагогических работников района в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки	$P=A/B*100$ где P – расчет показателя, A – кол-во педагогических работников района в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки, B – общее кол-во педагогических работников района в возрасте до 35 лет в отчетном периоде. Единица измерения Показателя - в процентах (один знак после запятой).
Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в районный методический актив	$P=A/B*100$ где P – расчет показателя, A – кол-во молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в районный методический актив, B – общее кол-во молодых педагогов в отчетном периоде. Единица измерения Показателя - в процентах (один знак после запятой).

Мониторинг показателей

С целью создания эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя и условий для реализации программ наставничества осуществляется мониторинг в области работы с молодыми педагогами и реализации модели наставничества.

Система объекта мониторинга	Основные показатели	Инструментарий/источники информации	Ответственные	Сроки/периодичность	Отчетность
Проекты по поддержке молодых педагогов	1) количество проектов по поддержке молодых педагогов; 2) доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов, от общего числа молодых педагогов	отчеты методистов по работе с молодыми педагогами, контент-анализ документов, исследование активности участия педагогов в районных методических объединениях, мероприятиях, статистические сведения из АИСУ «Параграф»	Богданова Л.В., заместитель директора ГБУ «ИМЦ»; Якулова А.С., методист ГБУ «ИМЦ»	Один раз в год Ежегодно-май	Аналитическая справка
Программа наставничества	1) наличие программ наставничества в образовательных организациях; 2) доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов; 3) доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	статистические сведения из АИСУ «Параграф», контент-анализ документов, мониторинг профессиональной социализации молодых педагогов, анкета для выявления запросов молодых педагогов; анкета для выявления компетенций наставника; мониторинг удовлетворенности участием в программе наставничества	Иванова Е.Т., заместитель директора ГБУ «ИМЦ»	Один раз в год Ежегодно-ноябрь	Аналитическая справка

Охват молодых педагогов различными формами поддержки	1) доля педагогических работников района в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки; 2) доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в районный методический актив	статистические сведения из АИСУ «Параграф», отчеты методистов по работе с молодыми педагогами, контент-анализ документов, исследование активности участия педагогов в районных методических объединениях, мероприятия	Богданова Л.В., заместитель директора ГБУ «ИМЦ»; Якупова А.С., методист ГБУ «ИМЦ»	Один раз в год Ежегодно-февраль	Аналитическая справка
--	--	---	---	------------------------------------	-----------------------

Анализ результатов мониторинга

Обобщение полученных данных. После осуществления мониторинговых исследований проводится анализ собранной информации по каждому из показателей, который включает описательную статистику, выявление дефицитов и факторов, влияющих на результаты анализа, а также успешных практик.

Использование контекстных данных. При анализе результатов мониторинга обязательно учитывается стаж работы молодого педагога (до одного года, до двух лет, до трех лет), возраст, образование (среднее специальное, высшее), повышение квалификации, вовлеченность в деятельность методического объединения, наличие педагога-наставника.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей. После обобщения и анализа полученных данных проводится объяснение смысла данных, полученных в ходе исследования. Это представляет собой процесс анализа, синтеза и оценки информации с целью определения ее значимости и полезности для данного исследования. Выводы по результатам исследования должны быть сделаны по каждому показателю мониторинга.

Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам анализа результатов мониторинга создаются адресные рекомендации конкретной группе педагогических работников, у которых выявлены педагогические дефициты, проблемы в разрезе конкретных показателей. Все предложенные рекомендации должны помочь решить выявленную проблему в ходе проведенного мониторинга.

Аналитическая справка должна содержать адресные рекомендации:

- разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей;
- по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей

Рекомендации должны предполагать наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Мероприятия, меры, управленческие решения

После проведения анализа и разработки адресных рекомендаций принимаются меры и проводятся различные мероприятия, направленные на совершенствование системы поддержки молодых педагогов и развития наставничества во Фрунзенском районе Санкт-Петербурга.

Описание специфики мер/мероприятий/управленческих решений

Представленные документы должны содержать сведения о сроках реализации мер/мероприятий, об ответственных за реализацию мер/мероприятий и об участниках мероприятий.

В качестве документов могут быть: приказ о проведении мероприятия, письмо о проведении мероприятия участникам мероприятия, утвержденный комплекс мер, дорожная карта с перечнем мер/мероприятий, утвержденный план по устранению выявленных в ходе проведения анализа недостатков, подписанная программа проведения мероприятия, подписанная повестка, подписанный протокол проведения мероприятия.

Соответствие мероприятий, мер, управленческих решений актуальной проблематике

Реализуемые меры, мероприятия, управленческие решения должны соответствовать рекомендациям, разработанным на основе анализа результатов районного мониторинга; рекомендациям, разработанным на региональном уровне; актуальным рекомендациям Минпросвещения и Рособнадзора.

Формы организации мероприятий по направлениям

1. Проекты по поддержке молодых педагогов: семинары, проектная деятельность, индивидуальные и групповые консультации, дистанционное методическое и информационное сопровождение, круглый стол, встречи творческих групп.

2. Программа наставничества: экспертиза программ, формирование базы данных о наставниках и наставляемых, представление целевых программ наставничества, семинары, конференции, мастер-классы, презентации лучшего опыта работы, выставка.

3. Охват молодых педагогов различными формами поддержки: конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, мастер-классы, семинары, консультации, заседания методических объединений, посещение и анализ уроков.