

УТВЕРЖДЕНА

приказом начальника
управления образования
администрации
муниципального образования
город-курорт Геленджик
от 22.09.20 № 465

**Программа
внедрения целевой модели «Наставничество» в образовательные учреждения
муниципального образования город-курорт Геленджик
по направлению организации деятельности наставников с молодыми педагогами («учитель-учитель»)
на 2020-2022 годы**

Пояснительная записка

Современные документы, формирующие образовательную политику, ставят перед образовательными системами задачу поддержки и развития профессионального роста учителя. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской

документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- *Наставник-консультант* – опытный педагог, профессионально успешный (победитель различных профессиональных конкурсов, разработчик образовательных программ и др.), человек, занимающийся общественной работой, обладающий тьюторскими компетентностями. Он создает условия для того, чтобы подопечный сам выстраивал шаги профессионального роста, определял способы, с помощью которых он может достичь цели, сам намечал основные этапы достижения цели.

- *Наставник-предметник* – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Формы и методы работы наставников:

- ✓ консультирование (индивидуальное, групповое);
- ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне муниципалитета.

1.Паспорт Программы

Наименование	Программа внедрения целевой модели «Наставничество» в образовательные учреждения муниципального образования город-курорт Геленджик в части организации деятельности наставников с молодыми педагогами (форма наставничества «учитель-учитель»)
Основания для разработки Программы	-Закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской

	<p>Федерации»;</p> <p>-Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;</p> <p>-Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</p> <p>-Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;</p> <p>-Распоряжение министерства образования РФ № Р-145 от 25.12.2019 «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 от 05.12.2019 г.</p> <p>-Приказ ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края №184 от 20.11 2019 года «Положение о региональной системе методической работы», приложение «Положение о наставничестве».</p>
Цель Программы	<p>Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне. Внедрить эффективную форму профессиональной адаптации, способствующую повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях города</p>
Задачи Программы	<p>-внедрение эффективной формы профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях города</p> <p>-формирование положительного отношения у молодого специалиста</p>

	<p>к педагогическому труду;</p> <ul style="list-style-type: none"> -оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию; -содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации; -создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной педагогической компетентности; -создание доступной сети качественных услуг по методической поддержке профессионального развития работников образования; -повышение эффективности деятельности школьных методических объединений; -активизация организационно-методического сопровождения и методической поддержки учителя на муниципальном уровне и на уровне образовательных учреждений.
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>2020-2022 гг.</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -оказана помощь в преодолении профессиональных затруднений, проблем, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности; -выявлено качественное изменение профессиональных компетенций педагогических работников; -оказано содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации -произошло совершенствование управленческих механизмов, направленных на стимулирование и мотивацию профессионального роста педагогов

Мероприятия Программы

№ п/п	Мероприятие	Деятельность	Результат работы
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов педагога	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Консультации по разработке локальных актов и документов ОО	Компетентность администрации школы по ведению школьной документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с педагогами	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для педагогов; организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.	Компетентность педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы педагогической мастерской по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
6.	Мониторинг профессионального роста педагогов	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута
7.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация молодого специалиста на первую квалификационную категорию
8.	Продуктивная деятельность	Организация обмена опытом	Обобщение опыта педагогов и его демонстрация в педагогическом сообществе
9.	Участие в профессиональных конкурсах	Обобщение опыта	Умение систематизировать профессиональные находки и представлять их профессиональному

			сообществу
10.	Методическая выставка достижений молодых педагогов	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
11.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставников и молодых специалистов	

**2. Дорожная карта
внедрения целевой модели «Наставничество» в образовательные учреждения
муниципального образования город-курорт Геленджик
по направлению организации деятельности наставников с молодыми педагогами («учитель-учитель»)
на 2020-2021 годы**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятие	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Формирование банка нормативно-правовых документов, изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение распоряжения министерства образования РФ № Р-145 от 25.12.2019 «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 от 05.12.2019 г.	Август 2020г.	Управление образования МКУ «ЦРО»
			Организация разъяснительной работы с руководителями общеобразовательных учреждений по вопросу реализации целевой модели наставничества	Август 2020г.	Управление образования МКУ «ЦРО»

			Разработка дорожных карт и программ по развитию системы наставничества в общеобразовательных учреждениях города	Август 2020г.	Руководител и ОО
			Организация контроля за разработкой дорожных карт и программ по развитию системы наставничества (форма «учитель-учитель») в общеобразовательных учреждениях города		Управление образования
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества на уровне муниципалитета	1.Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МСО 2.Разработка и утверждение положения о наставничестве. 3.Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества по двум видам наставничества: наставник-консультант (тьютор) и наставник-предметник	Август 2020г.	Управление образования
2.	Информирование о программе	Информирование педагогического сообщества города о целевой модели наставничества, в том числе в форме наставничества «учитель-учитель»	1. Разработка методической продукции (методических рекомендаций, презентаций) для реализации целевой модели наставничества с целью распространения в ОО города. 2. Создание и наполнение раздела «Реализация целевой модели наставничества» на сайте УО, МКУ «ЦРО», на сайтах ОО.		Управление образования МКУ «ЦРО» Руководител и ОО
3.	Организация мониторинга	Выбор программ наставничества исходя из потребностей ОО	Разработка анкет по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых молодых специалистов и от заинтересованных в наставничестве опытных педагогов. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели	Октябрь 2020г.	Управление образования МКУ «ЦРО»

			наставничества.		
			Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества и потенциальных наставников.	Октябрь 2020г.	Руководител и ОО
		Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества	-Проведение педагогического совета, определение запросов и профессиональных дефицитов молодых педагогов -Информирование через раздел «Наставничество» на сайте образовательной организации.	Октябрь 2020г.	Руководител и ОО
4.	Формирование базы наставляемых (молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет, от 3-х до 5-ти лет.	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди молодых педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных 4.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы и др. документов 5.Формирование базы наставляемых из числа педагогов.	Октябрь 2020г.	Руководител и ОО
5.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	-Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. -Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Октябрь 2020г.	Руководител и ОО

		Проведение мероприятия	-Формирование базы наставников, работающих в программе в рамках форм наставничества «ученик-ученик», «учитель-учитель», учитель-ученик», «взрослый – ученик»		МКУ «ЦРО»
			Круглый стол для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды. Участие административных школьных команд в обучающих вебинарах, семинарах, посвященных реализации программы «Наставничество»		
6.	Создание базы наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных Наставников	Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной формы наставничества кандидатур	Октябрь 2021г.	МКУ «ЦРО»
7.	Обучающие мероприятия с наставниками	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности Проведение консультаций для наставников	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Обучение наставников на курсах повышения квалификации по программам «Наставничество в образовательной организации» и «Наставник молодого педагога»	В течение года	курсы ИРО

			Участие педагогов-наставников (консультантов и предметников) в качестве экспертов на муниципальном этапе профессиональных конкурсов «Учитель года», «Педагог-психолог» и т.д.	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Обучение педагогов-наставников на постоянно действующем семинаре «Школа тьютора» по темам: «Составление индивидуальной образовательной программы», «Инструмент работы наставника - образовательная карта»	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Участие педагогов-наставников в постоянно действующем семинаре «Школа молодого педагога» по теме «Современные педагогические технологии в образовании»	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Организация в ОО методического события «Неделя открытых уроков педагогов-наставников» для молодых специалистов	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Включение педагогов-наставников в участники образовательной сессии «Введение в тьюторство»	В течение года	МКУ «ЦРО»
			Издание приказа об организации «Центра наставничества» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников	Февраль 2021г.	МКУ «ЦРО»
			Организация «Центра наставничества» и проведение обучения	Февраль 2021г.	МКУ «ЦРО»

Мотивация и поощрение наставников	Организация конкурсных мероприятий, освещение в СМИ	-Организация и проведение городского конкурса «Лучший педагог-наставник» по номинации, отражающей деятельность педагога - наставника в форме «учитель-учитель».	Май 2021г.	МКУ «ЦРО»
Подведение итогов		-Сбор отчетов ОО об итогах реализации наставнической программы. Формирование итогового отчета по муниципалитету. -Мониторинг показателей эффективности внедрения целевой модели «Наставничество» в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145		

Начальник управления



М.В. Калякина