

**Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» (молодые педагоги)**

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

Наименование Программы	Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг. (молодые педагоги)
Основания для разработки Программы	<p>– Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»</p> <p>– Региональный проект «Современная школа», утвержден Советом при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от «05» февраля 2021 г. № СЖ-Пр-216)</p> <p>– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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 учащимися»</p> <p>– Методические рекомендации 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02)</p>
Заказчик Программы	департамент образования администрации Города Томска
Контактные данные	634041, г. Томск, ул. Киевская, 89 тел./факс: (3822) 55-37-97, e-mail: <a href="mailto:imc@obr.admin.tomsk.ru">imc@obr.admin.tomsk.ru</a> . почтовый адрес: 634041, г. Томск, ул. Киевская, 89
Руководитель Программы	Швайко И.В., заместитель начальника департамента
Координаторы Программы	Муниципальное автономное учреждение информационно-методический центр г. Томска

Цели и задачи Программы	<p><b>Цели программы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.</li> <li>2. Разносторонняя поддержка молодого учителя для успешного закрепления его на месте работы, повышение его профессионального потенциала и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</li> <li>3. Внедрить целевую модель наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск»</li> </ol> <p><b>Задачи программы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создать психологически комфортную среду для развития и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>– систематизировать методическую работу педагогов-наставников на муниципальном уровне;</li> <li>– создать условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями;</li> <li>– способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности;</li> <li>– развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса;</li> <li>– ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности;</li> <li>– прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в образовательной организации;</li> <li>– обеспечить процесс профессионального становления педагога;</li> <li>– внедрить «Горизонтальное обучение»;</li> <li>– развивать все формы методической работы с молодыми специалистами в рамках профессиональных объединений</li> </ul>
Участники Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– специалисты департамента образования администрации Города Томска;</li> <li>– методисты МАУ ИМЦ;</li> <li>– молодые педагоги (до 35 лет) образовательных организаций;</li> <li>– педагоги-наставники;</li> <li>– педагогические коллективы общеобразовательных организаций, организаций дошкольного и дополнительного образования г. Томска</li> </ul>
Соисполнители и партнёры Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организации профессионального образования;</li> <li>– организации высшего образования;</li> <li>– общеобразовательные организации</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2021-2024 годы, цикличность-учебный год
Ожидаемые результаты реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– внедрена целевая модель наставничества на уровне общеобразовательных организаций на муниципальном уровне;</li> <li>– реализованы различные формы наставничества;</li> </ul>

Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создано сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом;</li> <li>– повышен уровень удовлетворенности собственной работой и улучшено психоэмоциональное состояние молодых педагогов;</li> <li>– рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования</li> </ul>
Показатели эффективности реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– положительная динамика количества молодых педагогических работников, вовлеченных в качестве муниципальных наставников для молодых педагогов;</li> <li>– закрепление молодых педагогических работников в системе образования;</li> <li>– увеличение количества муниципальных сетевых площадок по методическому сопровождению молодых педагогов;</li> <li>– формирование профессионального сообщества молодых педагогов метапредметной направленности</li> </ul>
Период, основание и порядок корректировки Программы	Ежегодно уточняются: задачи, перечень и план реализации мероприятий Программы, сроки, показатели эффективности

**Муниципальная программа**  
**«Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» (молодые педагоги)**

**1. Актуальность**

В настоящее время задачи развития наставничества в системе общего образования утверждены Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2018 «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 учащимися», отражены в Методических рекомендациях 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02), региональном проекте «Современная школа», утвержденном Советом при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от «05» февраля 2021 г. № СЖ-Пр-216).

Муниципальная программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024 гг.» представляет собой комплекс мероприятий, направленный на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Актуальность программы обусловлена проблемой ухода молодых педагогических работников в другие отрасли (в 2020 году этот показатель составил 17 человек, что составляет 1, 17 % от общего количества молодых педагогов в возрасте до 35 лет).

Для решения проблемы необходимо консолидировать усилия всех участников Программы.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы.

Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

**1. Цель, задачи, ожидаемые результаты**

**Цели программы:**

- I. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
- II. Разносторонняя поддержка молодого учителя для успешного закрепления его на месте работы, повышение его профессионального потенциала и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- III. Внедрить целевую модель наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск»

### **Задачи Программы:**

- создать психологически комфортную среду для развития и повышения профессиональной компетентности педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- систематизировать методическую работу педагогов-наставников на муниципальном уровне;
- создать условия для адаптации, обеспечения профессионального развития молодых педагогов, высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование значимого педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности для закрепления его в образовательной организации;
- обеспечить процесс профессионального становления педагога;
- внедрить «Горизонтальное обучение»;
- развивать все формы методической работы с молодыми специалистами в рамках профессиональных объединений

### **Ожидаемые результаты реализации Программы:**

- внедрена целевая модель наставничества на муниципальном уровне;
- реализованы различные модели внутри формы «учитель – учитель»: взаимодействие «опытный учитель – молодые специалисты»; взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы»; взаимодействие «опытный предметник – неопытные предметники»;
- создано профессиональное сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом на метапредметной основе;
- повышен уровень удовлетворенности молодых педагогических работников собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние не менее 10% от общего количества молодых педагогических работников;
- закрепление в ОУ молодых педагогических работников, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования не менее 99% от общего количества молодых педагогических работников.

### **3. Термины и определения**

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

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации муниципальной программы наставничества.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

#### **4. Реализация программы наставничества**

**Программа включает следующие этапы:**

##### **I. Подготовительный этап**

Подготовка условий для запуска программы наставничества

Формирование базы наставляемых

Формирование базы наставников

Формирование наставнических пар

##### **II. Основной этап**

Организация работы наставнических пар / групп

Реализация графика проведения мероприятий для молодых педагогических работников муниципальными педагогами-наставниками.

Организация и проведение профессиональных конкурсов «Первые шаги в профессию», «Педагог-наставник».

##### **III. Завершающий этап.**

Круглый стол по итогам реализации Программы.

Мониторинг форм поддержки и сопровождения молодых педагогических работников

Анализ реализации Программы и подведение итогов.

Наставничество на муниципальном уровне осуществляется в рамках:

1. Муниципальной 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. Городских ШМУ (школа молодого учителя), ШМС (школа молодого специалиста) и методических объединений. ШМУ, ШМС, МО являются профессиональным объединением молодых педагогов ООУ, созданных при муниципальном автономном учреждении информационно-методическом центре города Томска. Целью деятельности профессиональных объединений является выявление и предупреждение профессиональных затруднений в работе молодых педагогических работников и формирование профессиональной компетентности.

3. Виртуальной методической площадки педагогов-наставников на платформе Moodle МАУ ИМЦ <http://moodle.imc.tomsk.ru> для удовлетворения индивидуальных профессиональных потребностей молодых педагогических работников.

Целевая модель наставничества реализуется на двух уровнях: образовательной организации и муниципальном, с возможным межмуниципальным и межрегиональным сотрудничеством.

Для эффективной организации наставничества ООУ рекомендуется использовать муниципальную Программу.

Определение конкретных задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается за администрацией образовательной организации, исходя из актуальных запросов,

педагогов, образовательной организации и муниципальной системы образования «Город Томск».

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

- разработка программы наставничества и дорожной карты;
- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
- заседания Педагогического совета организации;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).

### **5. Функционал участников программы наставничества на муниципальном уровне и образовательной организации**

Предусмотрено три главные функции:

- «Наставляемый» – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- «Наставник» – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- «Куратор» на муниципальном уровне- методист МАУ ИМЦ, который отвечает за реализацию Программы наставничества, формирование базы наставников, составление плана-графика мероприятий для молодых педагогических работников.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** может быть реализована на двух уровнях: образовательной организации и муниципальном. На уровне ООУ предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Наставничество на муниципальном уровне осуществляется с наставником над группой молодых педагогических работников в рамках муниципальных мероприятий, а индивидуальная методическая помощь и поддержка осуществляется муниципальными виртуальными педагогами-наставниками.

Основными вариантами реализации формы наставничества «учитель – учитель» могут быть:

- взаимодействие **«опытный учитель – молодые специалисты»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие **«лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие **«опытный предметник – неопытные предметники»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

### **6. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов относится поддержка системы наставничества на общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

- В целях популяризации роли наставника рекомендованы следующие меры:
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
  - проведение конкурсов профессионального мастерства «Педагог-наставник года», «Первые шаги в профессию» и т.д.;
  - поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
  - использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);
  - размещение фотографий лучших наставников на виртуальную Доску почета МАУ ИМЦ;
  - благодарственные письма наставникам.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, города, в котором они живут.

**Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:**

Выдвижение самых результативных наставников на награждение:

- почетной грамотой;
- виртуальная Доска почета для наставников.

**7. Управление реализацией муниципальной программой «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024гг. (молодые педагоги)**

Департамент образования администрации Города Томска осуществляет управление реализацией программы наставничества, принимает управленческие решения на основе анализа мониторинга, осуществляет организационную, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку.

МАУ ИМЦ осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую поддержку на муниципальном уровне, координирует деятельность педагогов-наставников, проводит мониторинг форм поддержки молодых педагогических работников



