Приложение 1

к муниципальной программе развития системы

наставничества в муниципальном образовании

город Тула на 2019 – 2020 годы

**Паспорт муниципального проекта**

**«Наставничество молодых. Новые смыслы»**

1. **Основные положения**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 – 2020 годы |
| Наименование проекта | «Наставничество молодых. Новые смыслы» |
| Руководитель проекта | Управление образования администрации города Тулы |
| Куратор проекта | Муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы» |
| Связь с другими муниципальными программами | Программа развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования город Тула на 2016-2020 годы |

**2. Цель, задачи, этапы реализации проекта**

**Цель** – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в образовательных организациях муниципального образования город Тула.

**Задачи:**

− разработать:

* программу обучения на основе анализа потребности в обучении наставников;
* нормативно-правовые документы сопровождения наставничества;

− обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработки актуальных методических материалов;

− осуществить:

* оценку прироста компетенций наставника и наставляемых;
* посттренинговое сопровождение обучения;
* тиражирование успешного опыта наставничества;

– организовать работу наставника с молодым педагогом с учётом единства подходов и корпоративной культуры образовательной организации в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей;

– развить компетенции участников проекта в области осуществления наставничества.

**3. План мероприятий по реализации проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Основные направления деятельности**  **в контексте проекта «Наставничество»** | **Исполнители** | **Срок**  **реализации** | **Результат**  **(краткое описание)** |
| **1** | Реализация целей и задач проекта «Наставничество молодых. Новые смыслы» | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | 2019-2020 гг. | Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества в контексте сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования города Тулы |
| **2** | Разработка и реализация методического инструментария по созданию эффективной системы наставничества в образовательных организациях города Тулы | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | Март 2019 | Готовность внедрения наставничества в практическую деятельность |
| **3** | **Мониторинговые исследования** | | | |
| 3.1 | Сбор данных о молодых педагогах города: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания высшего учебного заведения, должность, наличие наставника и данные о них) | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (апрель-май) | Обновления банков данных по всем направлениям мониторинга  сформирована база данных наставников |
| 3.2 | Сбор информации о молодых педагогах образовательных организаций г. Тулы по округам и предметным областям:  – количество молодых педагогических работников;  – количество педагогов-наставников;  – количество молодых педагогов, имеющих наставников;  – количество молодых педагогов с категорией, имеющих наставников. Прогнозирование | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (май-июнь) | Аналитическая деятельность.  Формирование банков данных «Влияние внедрения наставничества на профессиональное становление начинающих педагогов, эффективность наставничества» (определение тенденций и перспектив развития тех или иных процессов на основе анализа данных об их прошлом и нынешнем состоянии) |
| 3.3 | Выявление проблем профессиональной компетентности молодых специалистов | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (сентябрь-октябрь) | Готовность молодых специалистов к профессиональной деятельности.  Формирование профессиональных компетенций с учётом нужд и западающих проблем |
| 3.4 | Проведение регулярного мониторинга наставнических отношений и сбор обратной связи как от наставника, так и от наставляемого для оценки координации их деятельности и рассмотрения связанных с ними вопросов | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (март) | Интерактивное обучение, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении наставника и наставляемыми «Психологические особенности наставнических отношений» |
| 3.5 | Отчёт руководителя структурного подразделения об итогах наставничества | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (май-июнь) | Формирование базы данных лучших практик наставников с молодыми педагогами |
| 3.6 | Анализ документации контроля адаптации молодого педагога по следующим материалам «Отчёты наставника и наставляемых о проделанной работе» | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (июнь) | Формирование сборника |
| 3.7 | Регулярный мониторинг внутрикомандной работы | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города | 2019-2020 гг. (постоянно) | Решение проблемы адаптации молодого специалиста в процессе наставничества, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте (реализация проекта предусматривает регулярные встречи, посвященные работе команды проекта, мониторинг эффективности, для того, чтобы не терять ориентиров и сфокусироваться на актуальных задачах проекта) |
| **4** | **Статистическая деятельность** | | | |
| 4.1 | Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений, в том числе по итогам года | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (май-июнь) | Выявление лучших практик наставничества для тиражирования и внедрения в практику образовательных организаций, популяризация наставнической деятельности. Принятие решений по выявленным проблемам |
| 4.2 | Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений по представленным отчётам адаптации молодого учителя | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Ежегодно  (май-июнь) | Выработка рекомендаций по принятию управленческих решений в команде: наставник-наставляемый |
| **5** | **Содействие в развитии индивидуального стиля педагогической деятельности наставников**  **(организация деятельностно-ориентированных методических мероприятий)** | | | |
| 5.1. | Разработать:  – программу информационно-методического сопровождения на основе анализа потребностей и нужд в обучении наставников;  – нормативно-правовую базу в области управления организацией наставничества;  − обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработку актуальных методических материалов;  − осуществить оценку прироста компетенций лиц, прошедших обучение;  − осуществить посттренинговое сопровождение обучения, в т. ч. провести семинар для участников обучения «Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста»;  − осуществлять тиражирование успешного опыта наставничества | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Сентябрь-октябрь 2019 г.  2019-2020 гг. (по отдельному плану)  Март 2020 г. | Повышение роли наставничества; формирование высококвалифицированного и профессионального состава наставников, способных качественно решать задачи по оказанию практической помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии способности самостоятельно осуществлять возложенные на них должностные обязанности |
| 5.2 | Реализация программы подготовки наставников через систему проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды» | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  МБУ ДО «ЦППиСС | В течение  2019-2020 гг. (по отдельному плану) | Повышение компетентностей в области развития профессионально важных навыков для молодого специалиста. Актуализация и систематизация знаний наставника; целенаправленное развитие наставляемого |
| **6** | **Содействие становлению института наставничества** | | | |
| 6.1 | Создание площадок «Успешный опыт осуществления наставничества в образовательной организации» для обмена мнениями и накопленным опытом по развитию технологий наставничества; разработка и распространение моделей и образцов документов по организации и внедрению системы наставничества | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  МБУ ДО «ЦППиСС»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг. | Распространение положительного опыта, оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы в соответствии с нуждами и потребностями ОО. Изменение подходов к адаптации молодого специалиста в системе наставник-наставляемый |
| 6.2 | Разработка и реализация программы проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды» (наставничество и управление, особенности обучения взрослых, ключевые навыки наставника и др. Количество часов обучения – 16; количество домашних заданий – 1) | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  МБУ ДО «ЦППиСС» | В течение  2019-2020 гг.  (по отдельному плану) | Повышение компетентности наставников ОО, кураторов молодых специалистов в области профессиональных навыков и профессионально важных качеств своего персонала в контексте наставничества |
| 6.3 | Проведение мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, направленных на преодоление затруднений в работе наставника | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг.  (по отдельному плану) | Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества |
| 6.4 | Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом «Организация наставничества в образовательном учреждении» | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг.  (по отдельному плану) | Внедрение опыта лучших практик, моделей передачи наставничества в образовательных организациях города Тулы. Диссеминация опыта. |
| **7** | **«Школа наставников»**  (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы в формате передачи сформированного опыта: наставник-наставляемый, направленная на преодоление реальных затруднений в рамках сопровождения реализации требований ФГОС и профессионального стандарта, с учётом их потребностей и имеющихся квалификационных дефицитов, выявленных в рамках проведения методических мероприятий) | | | |
| 7.1 | Посттренинговое сопровождение наставников в формате выявленных проблем с помощью метода «4-утверждения»  Проведение цикла обучающих и развивающих мероприятий для наставников с оказанием соответствующей методической поддержки на основании заполненных наставниками чек-листов (индикатора-проблем)  (использование опыта работы, созданного в вне стен муниципалитета, других регионов)  Формирование системы наставничества в ОО с использованием проектных технологий  Работа творческих групп по единой тематике разработки моделей наставничества:  «Формирование системы наставничества в ОО с использованием проектных технологий, Ассоциации наставников, Совета наставников»  Индивидуальное консультирование слушателей школы наставничества | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг.  (по отдельному плану) | Поддержка индивидуальных программ личностного развития педагога (актуализация проблем обучаемого наставника)  Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества  Сокращение периода адаптации молодых специалистов, их закрепление в ОО  Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества |
| 7.2 | Управление творческим потенциалом наставника  Создание атласа лучших практик передачи опыта | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Сентябрь-октябрь 2019 г.  В течение  2019-2020 гг. | Создание органов управления и контроля наставничества (Совет наставников, Ассоциация наставников и др.). Формирование банков данных |
| 7.3 | Проведение педагогических мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, семинарах, другое для наставников | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг.  (по отдельному плану) | Обеспечение развития профессиональных знаний и умений, необходимых наставнику для качественного выполнения возложенных обязанностей -  готовность их передавать молодому специалисту |
| **8** | **Работа координационного совета системы сопровождения молодых педагогов** | | | |
| 8.1 | Разработка критериев системы поощрения материальной и моральной мотивации наставников | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | Апрель 2019 г. | Мотивация наставничества |
| 8.2 | Разработка и реализация программы обучения на основе анализа потребностей в обучении наставников, современной нормативно-правовой базы в области управления персоналом | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | Март – май 2019 г. | Прирост компетенций лиц, прошедших обучение |
| 8.3 | Оказание помощи в разработке проекта «Наставничество – как эффективная система передачи знаний», другой документации | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | В течение  2019-2020 гг. | Плановая деятельность наставника по обучению и профессиональному становлению молодого специалиста;  тиражирование успешного опыта наставничества |
| 8.4 | Создание Интернет-форумов с ответами на часто задаваемые вопросы по наставничеству | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  Ассоциация творческих и молодых педагогов | В течение  2019-2020 гг.  (по мере поступления заявок) | Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества |
| 8.5 | Формирование единого методического пространства и координация деятельности субъектов на уровне наставник-наставляемый | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | В течение  2019-2020 гг. | Фасилитация в создании ситуации успеха в рамках проблемного поля |
| 8.6 | Создание информационного банка разработанных моделей наставничества, существующих в образовательных организациях. Содействие в закреплении за молодыми специалистами наставников | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | В течение  2019-2020 гг. | Распространение «модельных» документов по организации и внедрению системы наставничества |
| 8.7 | Сетевое взаимодействие с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» в рамках организации наставничества | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы» | В течение  2019-2020 гг. | Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества |
| 8.8 | Организация и проведение муниципального конкурса на звание «Лучший наставник образовательной организации» | УО администрации города Тулы,  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Декабрь 2019 г. –январь 2020 г. | Повышение престижа педагогической профессии. Популяризация наставнической деятельности |
| **9** | **Становление института наставничества** | | | |
| 9.1 | Фестиваль «Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала муниципального образования город Тула» | УО администрации города Тулы  МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,  ОО города | Март 2020 г. | Повышение престижа педагогической профессии. Популяризация наставнической деятельности |

**4. Предполагаемые результаты**

Реализация проекта позволит:

− сформировать базу данных наставников из числа подготовленных педагогов, способных выполнять миссию наставника;

− обучить в рамках Школы наставников свыше 150 наставников;

− разработать и утвердить локальные нормативно-правовые акты; распространить модельные документы на основе которых в образовательной организации организуется и функционирует система наставничества, с учётом индивидуальных особенностей образовательного учреждения;

− организовать посттренинговое сопровождение наставников в формате выявленных проблем с помощью метода «Четыре утверждения»» в целях контроля применения на практике полученных знаний и поддержки в достижении результата.

Содействие становлению института наставничества, позволит достичь значимых социальных и управленческих эффектов, в том числе будет способствовать:

− формированию и развитию управленческой и корпоративной культуры в образовательной организации;

− развитию у наставляемых педагогов требуемых моделей организационного поведения – положительной мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

− снижению текучести кадров;

− сокращению периода адаптации молодых специалистов, их закреплению в образовательных организациях;

– развитию и саморазвитию профессиональной и индивидуальной творческой деятельности наставников и наставляемых через оказание систематической адресной помощи с учётом их потребностей и индивидуальных качеств.