Приложение

к приказу управления образования

администрации города Тулы

от 06.02.2019 № 53- осн.

**Программа развития системы наставничества**

**в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы**

Преемственность знаний, навыков и накопленного опыта играет важную роль в эффективности функционирования системы управления профессиональным ростом педагогических кадров образовательных организаций города Тулы, обеспечивая целостность системы, эффективность реализации её функций.

Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности образовательной организации. Одна из наиболее продуктивных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении – эффективная система наставничества.

В своем Указе от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Президент России Владимир Владимирович Путин отметил, что создание условий для развития наставничества – одна из важных задач модернизации российского образования.

Своевременная и качественная передача знаний молодым сотрудникам – важная составляющая в любой сфере производства. Система наставничества рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития кадрового потенциала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности как учителя, так и управленца педагогической системой.

**Раздел 1. Паспорт программы.**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы |
| Заказчик программы | Управление образования администрации города Тулы |
| Разработчики программы | Управление образования администрации города Тулы, муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы» |
| Цели программы | 1. Достижение качественно нового уровня развития системы наставничества с учётом особенностей муниципальной системы образования.  2. Формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога, наставника и начинающего руководителя. |
| Задачи программы | 1. Создание условий для обеспечения полноценного участия педагогической общественности города Тулы в реализации плана мероприятий по внедрению, функционированию и развитию системы наставничества.  2. Регулирование системы непрерывного педагогического образования, внедрение эффективных внутрикорпоративных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов и начинающих руководителей, ориентированных на достижение высокого качества образовательных результатов.  3. Привлечение и закрепление в муниципальной системе образования молодых педагогов и начинающих руководителей, создание условий для развития системы наставничества, профессионального консультирования, сопровождения и поддержки.  4. Обеспечение особой социальной роли, статуса и конкурентоспособности педагога, формирование позитивного имиджа учителя.  5. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками молодыми педагогами и начинающими руководителями.  6. Формирование и организация партнерской взаимосвязи образовательных организаций, создание единого цифрового пространства, позволяющего поддерживать эффективную коммуникацию при сетевом взаимодействии образовательных организаций, реализующих программу наставничества.  7. Выявление эффективных практик наставничества, диссеминация опыта работы. |
| Механизм реализации программы | Программа реализуется через муниципальные проекты «Наставничество молодых. Новые смыслы», «Наставничество – современный формат» |
| Участники и исполнители программы | * Управление образования администрации города Тулы * МКУ «ЦОДСО города Тулы» * Образовательные организации города Тулы |
| Срок реализации программы | 2019 – 2020 годы |
| Ожидаемые конечные результаты | 1. Повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях города.  2. Увеличение доли молодых педагогов и начинающих руководителей, включенных в реализацию муниципальных образовательных проектов.  3. Увеличение доли молодых специалистов (педагогов и руководителей), участвующих в мероприятиях конкурсной системы.  4.Увеличение доли молодых педагогов, само мотивированных к участию в работе профессиональных объединений, содействующих реализации их потенциала в общественной сфере, защите законных интересов и прав.  5. Увеличение числа инициатив молодых специалистов (педагогов и руководителей), способствующих развитию системы образования города Тулы. |

**Раздел 2. Анализ состояния системы наставничества в муниципальном образовании город Тула.**

Молодой педагог – важный субъект социальных перемен, огромная инновационная сила. Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности системы образования города Тулы.

По состоянию на 01.08.2018 в образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, работает 696 молодых педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет, из них:

- со стажем - 0 лет – 203 человек;

- со стажем работы 1 год и более – 164 человека;

- со стажем работы 2 года и более – 131 человек;

- со стажем работы от 3 лет и более – 198 человек;

из них:

- воспитатели – 155 чел.;

- учителя различных предметных областей – 410 чел.;

- педагоги дополнительного образования – 39 чел.;

- педагоги - психологи – 35 чел.;

- педагоги - организаторы – 25 чел.;

- социальные педагоги – 7 чел.;

- учителя - дефектологи – 8 чел.;

- инструкторы по физической культуре – 7 чел.;

- методисты – 1 чел.;

- музыкальные руководители – 9 чел.

Работа по созданию условий комфортного профессионального вхождения молодых педагогов имеет системный характер.

На протяжении 3-х лет в городе успешно осуществляется реализация проекта«Управление развитием профессионального мастерства и личностного роста молодых педагогических работников образования через систему организации и проведения инновационных форм эффективных образовательных педагогических практик повышения профессионального мастерства молодых педагогов "Энергия молодости в образование"».

Система сопровождения молодых специалистов включает:

- проведение в жизнь проекта по работе с молодыми педагогами «Энергия молодости в образование» (далее – Проект);

- реализацию комплексной программы профессионального развития молодых педагоговв контексте Программы развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования город Тула на 2016 – 2020 годы, которая содержит в себе работу:

- Совета молодых педагогов, созданного по инициативе управления образования администрации города Тулы, и объединяющего 22 педагогических сообщества молодых педагогов образовательных организаций города с целью их сплочения для решения актуальных профессиональных и социально-значимых проблем;

- Клуба молодых начинающих педагогов «Я – учитель» (в настоящее время в нём зарегистрировано свыше 85 человек);

- педагогической студии «Мир творческих открытий: учитель-профессионал XXI века» (модель методического маршрута как форма организации деятельности учителя в контексте новых требований ФГОС и профессионального стандарта «Педагог») в формате проведения практикума по определенной теме;

- Школы передового опыта «Лучшее от лучших» (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы с молодыми педагогами в формате передачи сформированного передового опыта победителями конкурсов профессионального мастерства, ПНПО, направленного на преодоление реальных затруднений, потребностей и квалифицированных дефицитов в рамках требований ФГОС и профессионального стандарта, выявленных проблем в рамках проведения инновационных методических мероприятий силами членов Ассоциации творчески работающих и молодых педагогов муниципального образования город Тула);

- тьюторское сопровождение индивидуальной профессиональной карьеры педагога, наставничество;

- «Службы поддержки молодого педагога» на базе образовательных организаций;

- создание профессиональных педагогических объединений молодых педагогов на базе образовательных организаций;

**-** сетевое взаимодействие с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» и другими педагогическими сообществами Тульской области;

- сопровождение молодых педагогов в рамках конкурсного движения и др.

Главная цель осуществляемой деятельности – оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной адаптации, выявление и развитие творческого потенциала молодых педагогов, содействие в развитии профессионального мастерства, ориентированного на достижение высокого качества образовательных результатов, закрепление молодых специалистов в образовательных организациях города.

В образовательных организациях ведётся работа по формированию индивидуального образовательного маршрута, развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов через систему наставничества.

Наставничество в образовательной организации – это способ передачи накопленных знаний и навыков опытным педагогом молодым специалистам, который содействует профессиональному развитию, карьерному росту, раскрытию творческого потенциала.

Во всех 72 образовательных организациях, где работают молодые педагоги, за каждым молодым специалистом закреплен наставник.

В организации процесса наставничества важную роль играет администрация образовательной организации, отвечающая за то, чтобы молодой специалист остался работать и выстраивал свой карьерный рост, горизонтальный и вертикальный, на базе школы.

Активизирующую роль играет система актуального наставничества и в работе с начинающими управленцами.

Школа профессионального мастерства для начинающих управленцев в системе муниципального образования действует не первый год. Проблема профессионального становления личности руководителя приобретает всё большую значимость.

С сентября 2018 года Школа профессионального мастерства перешла в режим наставничества: опытный руководитель образовательной организации – начинающий руководитель, заместитель руководителя образовательной организации. С настоящего момента Школа профессионального мастерства логично становится проектом муниципальной программы развития наставничествав муниципальном образовании город Тула на 2019 – 2020 годы.

По состоянию на 01.09.2018 в Школу профессионального мастерства для руководителей, заместителей руководителя по УВР, ВР зачислены слушатели со стажем управленческой деятельности от 0 до 5 лет:

- заместители директора по дошкольному образованию – 10 человек;

- заместители директора по учебно-воспитательной работе – 16 человек;

- заместители директора по воспитательной работе – 8 человек.

Как показывает опыт, материалы социологических исследований, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы управления начинающие управленцы испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы). При этом в последующие два года (4-5 годы работы в должности руководителя), когда приходит более осмысленное понимание управленческих проблем, управленец еще более нуждается в сопровождении опытным наставником.

Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодого управленца через оказание систематической адресной помощи с учётом его потребностей и индивидуальных качеств.

В системе тульского образования в той или иной степени развиты все формы наставничества: традиционное наставничество на постоянной и продолжительной основе, ситуативное наставничество, **целеполагающее наставничество,** наставничество в режиме создания коллективных творческих проектов (наставник – группа начинающих руководителей), мотивационное наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество, виртуальное наставничество.

В режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных в Школе профессионального мастерства в 2017-2018 учебном году организовывались встречи начинающих управленцев с наставником более высокого профессионального уровня, объединяющие управленцев общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также по возможности наладить отношения наставник – подопечный. Данный вариант наставничества был реализован в 2017-2018 учебном году на базе двух образовательных организаций (МБОУ ЦО № 1, директор Сошнева В.В., МАОУ «Лицей № 1», директор Сушков Н.А.).

Анализ опыта наставничества позволил сформулировать основные принципы формирования системы наставничества, по которым строится система работы школы профессионального мастерства для начинающих руководителей:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника;

- морально-психологический контакт наставника и подшефного;

- личный положительный пример наставника;

- доброжелательность и взаимное уважение;

- уважительное отношение к мнению молодого управленца;

- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием его функциональных обязанностей.

Выбор содержания работы наставником начинается с вводного собеседования, где начинающий управленец рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Посещение слушателями Школы профессионального мастерства Московского международного салона образования – 2018 явилось отправной точкой освоения московского опыта организации системы разработки коллективных управленческих проектов. В рамках тульской Школы профессионального мастерства для начинающих руководителей идея трансформировалась в режим наставничества таким образом, чтобы группа начинающих руководителей, объединенная общими профессиональными интересами, работала над коллективным управленческим проектом под руководством наставника.

Педагогическое сообщество муниципального образования город Тула уверено в необходимости продолжать совершенствование и развитие системы наставничества с целью формирования современных эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога, наставника и начинающего руководителя.

С целью сведения к минимуму возможных рисков и устранению проблем на всех уровнях необходимо:

- координировать совместную деятельность со всеми участниками системы сопровождения молодых педагогов;

- активизировать работу по формированию индивидуального образовательного маршрута и развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов;

- совершенствовать работу наставников;

- осуществлять формирование системы методической работы в каждом субъекте образования для создания полноценной и преемственной системы сопровождения молодого педагога и начинающего руководителя.

Комплексный подход всех субъектов, включенных в систему сопровождения, позволит разрешить проблемы профессионального вхождения молодого педагога и начинающего руководителя, создаст условия для профессиональной адаптации, становления и развития и, в свою очередь, будут способствовать повышению конкурентоспособности, компетентности молодых педагогов, обеспечению развития кадрового потенциала муниципалитета.

**Раздел 3. Система программных мероприятий.**

Программа определяет комплекс мер, направленных на качественное улучшение и стабилизацию кадрового потенциала в муниципальном образовании город Тула, развитие творческого потенциала педагогов и реализуется через муниципальные образовательные проекты:

* «Наставничество молодых. Новые смыслы» (Приложение № 1);
* «Наставничество – современный формат» (Приложение № 2).

**Раздел 4. Прогноз конечных результатов программы.**

Реализация муниципальной Программы позволит:

* обеспечить повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях города;
* создать условия для увеличения доли молодых педагогов и начинающих руководителей, включенных в реализацию муниципальных образовательных проектов;
* усилить мотивацию молодых специалистов (педагогов и руководителей) к участию в инициативах, способствующих развитию системы образования города Тулы;
* создать условия для увеличения доли молодых педагогов, самомотивированных к участию в работе профессиональных объединений, содействующих реализации их потенциала в общественной сфере, защите законных интересов и прав;
* усилить мотивацию молодых специалистов (педагогов и руководителей) к участию в мероприятиях конкурсной системы.

**Раздел 5. Модели наставничества.**

|  |  |
| --- | --- |
| Модель наставничества | Описание системы работы |
| Традиционное наставничество на постоянной продолжительной основе | Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом, руководителем в одной организации по системе один - один |
| Ситуативное наставничество | Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного |
| **Целеполагающее наставничество** | Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты |
| Наставничество в режиме разработки и реализации образовательных проектов | Совместная деятельность наставника и наставляемых по разработке и реализации образовательного проекта |
| Мотивационное наставничество | Встречи педагогических работников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных |
| Флеш-наставничество | Флэш-наставничество имеет множество модификаций.  Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.  Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.  Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.  Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных |
| Реверсивное  наставничество | Менее опытный сотрудник организует встречу (обучение) для более опытного по вопросу, в котором начинающий разбирается лучше |
| Виртуальное наставничество | Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн |

**Раздел 6. Сроки реализации программы.**

Основным этапом реализации Программы является период с 2019 по 2020 годы.