



ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОРОДЕ НИЖНИЙ ТАГИЛ

Национальная политика образования перешла на лично-ориентированную педагогику, одной из задач которой является раскрытие потенциала всех участников педагогического процесса и повышение профессионального уровня педагогов, которое естественным образом повлияет на качество образования.

Для реализации задач, акцент делается на наставничество, как:

- неотъемлемый компонент современной системы образования;
- универсальную модель построения отношений внутри любой ОО;
- технологию интенсивного развития личности;
- перспективную технологию, способную ответить на вызовы современного мира и внести вклад в достижение целей национального проекта «Образование».

Мы живем во времени социальной неопределенности и непредсказуемости, постоянной турбулентности и изменений, нелинейности развития различных жизненных процессов.

Новые вызовы и мегатренды современного мира оказывают влияние на национальные политики:

1. Человекоцентричность с ее концепцией: способности, мотивация и возможности - для каждого.
2. Диджитализация - переход практически всех сфер нашей жизни в цифровой сегмент.
3. Дефицит навыков, несоответствие квалификации профессиональной стандартизации.
4. Отставание системы формирования навыков от потребностей экономики и общества.
5. Удорожание подготовки и переподготовки кадров.
6. Необходимость подготовки к несуществующим сегодня видам деятельности.

Важно найти новые подходы и инструменты для развития человеческих кадров в этом мире и обучения их адаптироваться к внешним обстоятельствам, чтобы стать успешными в данной ситуации.

Для того, чтобы стать успешными завтра необходимо:

- кратное увеличение обучения работников;
- развитие экспертного общества;
- стратегическое развитие компетенций;
- раскрытие потенциала на всех этапах кадрового воспроизводства.

Актуализация программы поддержки наставничества, как инструмента реализации и обеспечения поставленных задач, современных тенденций, как одно из направлений достижения ключевой цели проекта «Учитель будущего» по вхождению страны в число десяти ведущих стран по качеству общего образования как один из центральных в нацпроекте «Образование», вызвано и тем, что к 2024 г.г.

не менее 70% педагогических работников будут вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества. А повышение качества общего образования предполагается через:

1) внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников (НСПР ПР), охватывающей не менее половины учителей образовательных организаций – это их непрерывное и планомерное, в том числе через персонифицированную модель повышения квалификации:

- на основе использования цифровых технологий;
- на основе формирования и участия в профессиональных ассоциациях; возрождение на новом уровне деятельности профессиональных сообществ;
- участия в программах горизонтального обучения, в т. ч. в конкурсных мероприятиях и фестивалях.

2) создания системы поддержки профессионального роста и развития молодых педагогов. Вовлечение в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы учителей в возрасте до 35 лет, внутрифирменное обучение в соответствии с принципом - peer to peer, равный - равному.

Появляется новая парадигма: от фокуса на проблему - к фокусу на процесс и потенциал педагога, условия развития которого: чувствовать себя особенным, оцененным, уверенным, верящим в себя. Каждого педагога необходимо переориентировать, начиная с НАДО и МОГУ к - ХОЧУ.

3) создание условий и мотивация для саморазвития педагогов через внутреннюю систему их стимулирования, выявления профессиональных дефицитов и затруднений педагога с помощью диагностического инструментария, их ликвидация. Создание точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов.

4) через реализацию дорожной карты «Национальная система учительского роста (НСУР):

- педагогическое образование;
- повышение престижа профессии.

Построение системы уровней профессиональных компетенций, квалификации педагога как развивающейся системы.

Выстраивается модель вертикальной и горизонтальной карьеры учителя: от выпускника педагогической программы до педагога - наставника, высшего уровня квалификации.

5) через новую модель аттестации
повышение квалификации, независимую оценку профмастерства.

К реализации названных задач необходимо быть готовым, как можно быстрее. Поэтому, сделан акцент на наставничество.

Проводится мониторинг деятельности наставников. С целью выявления профессионально-личностных затруднений, ожиданий от вхождения в проект «Наставничество», проведено анкетирование наставников и молодых педагогов (сентябрь 2020 г.), анкеты обработаны (проанализирован уровень ожиданий от программы «Наставничество» у наставляемых и наставников, оценка своей роли в Программе, ценность Программы), подготовлена Аналитическая записка.

Определены основные направления работы с наставниками:

1. Организационно - деятельностное сопровождение наставничества:

- нормативное правовое, сопровождение, конкурсное движение, сетевое сообщество, семинары.

2. Методическая поддержка деятельности наставников через:
- организацию работы Школы наставничества;
 - проведение адресных онлайн индивидуальных/групповых консультаций;
 - тиражирование опыта наставничества, организация обмена мнениями и опытом по развитию технологий наставничества;
 - мониторинг качества повышения квалификации наставников через использования подготовленного инструментария;
 - информационное, организационное и методическое сопровождение наставников школ адресного наставничества и сопровождения (ШАНС).
3. Развитие инновационной структуры наставничества:
- изучение модификаций наставничества в ОО;
 - организация и проведение муниципального конкурса наставников;
 - семинар – образовательный интенсив «Конструктор эффективного наставничества»;
 - муниципальный конкурс «Педагогический Олимп».
4. Поддержка профессионального роста молодого педагога, оказание психолого-педагогической поддержки молодым специалистам:
- организация работы Школы молодого педагога;
 - муниципальный конкурс молодых педагогов;
 - гражданско-патриотическое воспитание;
 - развитие физической культуры и спорта.

Цель программы: создание условий для внедрения и развития системы наставничества и развитие эффективной муниципальной поддержки и сопровождения наставничества, молодых педагогов в ОО города Нижний Тагил.

Задачи:

Разработать и создать:

- нормативно-правовые документы поддержки наставничества;
- организационно – управленческую структуру информационного, методического, психологического, правового сопровождения деятельности наставников;
- программу Школы наставника;
- инструментарий для выявления профессионально – личностных затруднений наставников, причин затруднений и мониторинга наставнической деятельности, в том числе в школах адресного наставничества и сопровождения (ШАНС).

Обеспечить:

- развитие и поддержку наставничества в ОО, в т.ч. адресную через индивидуальные и групповые онлайн консультации;
- выявление и диссеминацию инновационных моделей наставничества в ОО;
- организацию и проведение 1 раз в два года муниципального конкурса наставников «Педагогический Олимп».

Предполагаемые результаты

Реализация программы позволит:

- обучить в рамках Школы наставников 70 педагогов;
- сформировать Базу данных наставников;
- разработать и утвердить локальные нормативные правовые акты;
- распространить модельные документы, на основе которых основывается, организуется, функционирует система наставничества в ОО;

- развивать наставничество в школах адресного наставничества и сопровождения.

Реализация программы будет способствовать:

- ускорению процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- восполнению образовательных дефицитов наставляемого молодого педагога, преодолению внешних и внутренних барьеров, которые он самостоятельно не может преодолеть;

- трансляции ценностно-смысловых установок деятельности, в которые совместно вовлечены наставник и наставляемый;

- адаптации и сокращению периода адаптации молодых педагогов в ОО к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

- развитию у работников устойчивой мотивации к осуществляемой профессиональной деятельности;

- развитию у наставляемых педагогов необходимых моделей взаимоотношений наставник – наставляемый;

- снижению текучести кадров;

- развитию профессиональной, индивидуальной творческой и профессиональной деятельности наставников и наставляемых;

- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

- развитие профессионально значимых качеств личности.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

По реализации программы поддержки и развития наставничества в городе Нижний Тагил

№ п/п	Стратегии программы	Ключевые механизмы (мероприятия реализации)	Планируемый результат	Сроки исполнения	Ответственный
1.	Организационно-деятельностное сопровождение наставничества	- Развитие организационно-правового поля поддержки наставничества	Организационно-правовые документы, в т.ч.: - Типовое Положение о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования с целью поддержки и развития наставничества в ОО. - Положение о методическом объединении наставников. - Программа Школы наставничества	2020	МАНОУ НТДУ ООО
		Организация деятельности Сообщества молодых педагогов, Школы молодого педагога	Организационные документы.	2020	УпрО МАОУ гимназия №18 ООО
		Разработка методического инструментария по созданию эффективной системы наставничества в ОО города.	Готовность внедрения наставничества в практическую деятельность ОО.	Июнь 2020	МАНОУ НТДУ ООО
Мониторинговые исследования, статистическая работа					

		Создание системы онлайн диагностики профессиональных дефицитов педагогов-наставников	Формулировка запросов. Планирование комплекса мероприятий адресной помощи педагогам – наставникам по итогам оценочных процедур, в том числе в школах адресного наставничества и сопровождения (ШАНС).	2020	МАНОУ НТДУ ООО
		Сбор данных о парах: педагог-наставник – молодой педагог	Формирование банка данных наставников и молодых специалистов	Октябрь 2020	МАНОУ НТДУ ООО
		Сбор данных о молодых педагогах: количество молодых педагогических работников; - количество педагогов-наставников; - количество молодых педагогов, имеющих наставников; - количество молодых педагогов с категорией, имеющих наставников/прошедших программу «Наставничество».	Влияние внедрения наставничества на профессиональное становление начинающих педагогов, эффективность наставничества (определение тенденций и перспектив развития процессов на основе анализа данных об их прошлом и текущем состоянии)	Май	УпрО МАНОУ НТДУ ООО
		Выявление проблем профессиональной компетентности молодых специалистов.	Выявление готовности молодых педагогов к профессиональной деятельности, разработка инструментария, анкетирование.	Ежегодно сентябрь-ноябрь	УпрО МАНОУ НТДУ ООО

	<p>Проведение мониторинга наставнических отношений, сбор обратной связи от наставника и наставляемого для оценки их взаимодействия, координации деятельности. Организация проведения встреч с психологами.</p>	<p>Анкетирование, анализ. Развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении наставника и наставляемого</p> <p>Ликвидация психологических проблем</p>	<p>В течение года, декабрь, май</p>	<p>МАНОУ НТДУ Муниципальная служба практической психологии Организации партнеры ООО</p>
	<p>Отчет об итогах наставничества.</p>	<p>Справка. Выявление лучших практик наставничества, популяризация наставнической деятельности.</p>	<p>Июнь</p>	<p>ООО МАНОУ НТДУ</p>
	<p>Формирование базы данных лучших практик наставничества.</p>	<p>База данных. Выявление лучших практик наставничества</p>	<p>В течение года, июнь</p>	<p>ООО МАНОУ НТДУ</p>
	<p>Анализ документации контроля адаптации по отчетам наставников и наставляемых.</p>	<p>Подготовка аналитических и цифровых материалов. Принятие решений по итогам года по наставничеству.</p> <p>Справка. Принятие решений по организации адаптации молодых педагогов в ОО</p>	<p>Май-июнь</p>	<p>ООО МАНОУ НТДУ</p>
	<p>Проведение оценки прироста компетенций наставников по итогам мониторинга их деятельности.</p>	<p>Анкетирование. Принятие решения о корректировке программы.</p>	<p>Май, июнь</p>	<p>ООО МАНОУ НТДУ</p>

2	Методическая поддержка деятельности наставников:	Организация системы онлайн индивидуальных и групповых консультаций и собеседований	Выявление проблем, ликвидация образовательных дефицитов	В течение года	ООО УпрО МАНОУ НТДУ
		Обеспечить качество онлайн обучения за счет использования интерактивных технологий, разработку актуальных методических материалов.	Поддержка деятельности наставников	В течение года	МАНОУ НТДУ
		Тиражирование успешного опыта наставничества.	Публикация на сайте МАНОУ НТДУ Базы успешного опыта наставничества	В течение года	МАНОУ НТДУ
		Реализация программы «Школа наставничества» через систему проведения цикла обучающих и развивающих мероприятий: семинаров, тренингов, круглых столов. Организация и проведения семинара-практикума на базе ОУ, работающих в сложных социальных условиях.	Повышение компетентностей в области развития профессиональных навыков наставников. Актуализация и систематизация знаний наставника, целенаправленное развитие наставников. МБОУ СОШ №3.	В течение года Март 2021	МАНОУ НТДУ ООО Муниципальная служба практической психологии Организации партнеры
		Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом по организации наставничества в ОО.	Внедрение эффективных моделей наставничества в ОО города.	В течение года	ООО МАНОУ НТДУ
		Управление творческим потенциалом наставников.	Создание органа управления и контроля наставничества	Декабрь 2020	ООО МАНОУ НТДУ

			(Методическое объединение наставников/Совет наставников/ Ассоциации наставников)		
		Создание интернет-форума с ответами на часто задаваемые наставниками вопросами на сайте нтду.рф, отдел ВОПО	Изучение и ликвидация проблем, образовательных дефицитов наставников	В течение года	МАНОУ НТДУ
3.	Диссеминация инновационных моделей наставничества в практику	Организация и проведение муниципального конкурса наставников «Педагогический Олимп»	Популяризация наставнической деятельности, изучение опыта	Февраль 2021	ГК профсоюза работников образования и науки РФ ООО МАНОУ НТДУ
		Организация и проведение конкурса молодых педагогов совместно с Горкомом профсоюза работников образования	Развитие профессионализма, индивидуальной, творческой и профессиональной деятельности молодых педагогов	октябрь	МАНОУ НТДУ ГК профсоюза работников образования и науки РФ ООО
		Изучение модификаций наставничества в ОО. Выявление и диссеминация инновационных моделей и практик наставничества	Собеседования, онлайн собеседования.	В течение года	УпрО МАНОУ НТДУ ООО
		Квест-игра "Педагогический путь" (апрель), включающая в себя площадки ОО, на каждой из которых ставятся определённые цели, реализуются и представляются	Диссеминация успешного опыта.	Апрель	МАНОУ НТДУ ООО

		совместные мини проекты наставника и наставляемого			
		Семинар – образовательный интенсив «Конструктор эффективного наставничества»	Диссеминация успешного опыта, внедрение и распространение модельных практик	май 2021	МАНОУ НТДУ ООО Организации партнеры
4.	Поддержка профессионального роста молодого педагога, оказание психолого-педагогической поддержки молодым специалистам	Разработка и реализация программы обучения молодого педагога в Школе молодого педагога.	Ликвидация образовательных дефицитов, профессиональных затруднений молодого педагога	В течение года	УпрО МАНОУ гимназия №18 ООО
		Сетевое взаимодействие.	Взаимодействие и общение молодых педагогов	В течение года	МАНОУ Гимназия №18 ООО
		Продолжение работы киноклуба «Teaching»	Развитие устойчивой мотивации к профессиональной деятельности	В течение года	МАНОУ Гимназия №18 ООО
		Проведение мероприятий гражданско - патриотической направленности	Развитие гражданско-патриотического становления молодых педагогов. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности	В течение года	МАНОУ Гимназия №18 ООО

