

О муниципальной системе наставничества в сфере общего образования города Нижневартовска (проект)

Букреева Марина Юрьевна,
заместитель директора
МАУ города Нижневартовска
«Центр развития образования»

Нормативное обоснование

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (в редакции от 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года №АЗ-1128/08, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 № 657 (методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе)
- Письмо Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 08.02.2022 № 10-Исх-1056
- **Проект Приказа департамента образования администрации города Нижневартовска «Об утверждении муниципальной системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»**

Структура муниципальной системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования

Подпрограмма I

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей.

Форма наставничества «учитель – ученик»

Подпрограмма II

Наставничество молодых педагогов.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Подпрограмма III

Наставничество для обучающихся, находящихся в социально опасном положении и (или) проживающих в семьях, находящихся в социально опасном положении, состоящих на персонифицированном и иных видах профилактического учета.

Форма наставничества «педагог-ученик»

Подпрограмма IV

Наставничество между обучающимися образовательной организации.

Форма наставничества «ученик-ученик»

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

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 первому разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке.

Цель

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Возможные варианты подпрограмм (ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель»)

- взаимодействие **«новичок – мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие **«зажатый – лидер»**, 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 **«физик – русисту»**, в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;
- взаимодействие **«современный – опытному»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие **«опытный предметник – неопытному предметнику»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету, вопросу (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Метакомпетенции

НАДЕЖНОСТЬ

Дисциплинированность
Исполнительность
Ответственность
Решительность

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Четкое целеполагание
Адаптивность
Планирование
Стремление к порядку

КОМАНДНОСТЬ

Готовность к компромиссу
Сотрудничество
Открытость
Открытость обратной связи

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

Лояльность
Взаимовыручка

КЛИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Ориентация на потребности клиента
Партнерство

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Системное мышление
Бизнес-мышление
Перспективное мышление

СТРЕМЛЕНИЕ К СОВЕРШЕНСТВУ

Стремление к достижениям
Стремление к развитию
Инновационность

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Четкая коммуникация
Убеждение и влияние
Ведение переговоров
Кроссфункциональное взаимодействие
Неформальное лидерство

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО

Управление исполнением
Мотивация подчиненных
Организация работы
Управление изменениями
Развитие подчиненных
Управление командой

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Механизм реализации на муниципальном и институциональном уровнях

Основание

Дорожная карта по реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска **(2022-2024 гг.)**

Раздел 1 НПА

- ✓ Разработка дорожных карт и программ по развитию системы наставничества образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города
- ✓ Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайтах образовательных организаций, Портале системы образования города Нижневартовска
- ✓ Организация мониторинга наличия пакета локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации
- ✓ Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций 100%)
- ✓ Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Механизм реализации на муниципальном уровне

Основание

Дорожная карта по реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска **(2022-2024 гг.)**

Раздел 2

Информационно-коммуникативное пространство

- ✓ Ведение реестра программ наставничества образовательных организаций
- ✓ **Формирование единой информационной базы наставников**, с целью обеспечения доступного наставничества для всех категорий
- ✓ Создание на Портале системы образования раздела по информационной поддержке целевой модели наставничества
- ✓ Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров и др.

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Механизм реализации на муниципальном уровне

Основание

Дорожная карта по реализации муниципальной системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нижневартовска **(2022-2024 гг.)**

Раздел 3

Лучшие практики

- ✓ Организация и проведение муниципального тематического форума
- ✓ Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения
- ✓ Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников, наставляемых

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Показатели эффективности внедрения муниципальной системы наставничества (молодых педагогов)

Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %
(отношение количества педагогов – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов – молодых специалистов)

Ответственные исполнители

- образовательные организации
- МАУ г.Нижневартовска «Центр развития образования»

2022 г. – 40%

2023 г. – 55%

2024 г. – 70%

Подпрограмма II. Наставничество молодых педагогов

Апробация

1. Банк наставников

2021/2022 уч. год
59 педагогов

2. Банк наставляемых (молодых педагогов)

2021/2022 уч. год
364 педагога

3. Формы документов для организации сопровождения молодых педагогов

- ✓ Индивидуальный маршрут (план) работы с молодыми педагогическими работниками на учебный год
- ✓ Лист реализации индивидуального маршрута (плана) молодого педагога
- ✓ Отчет по результатам проделанной работы наставника за учебный год

**О муниципальной системе
наставничества
в сфере общего образования
города Нижневартовска
(проект)**

