

Утверждена приказом
ГУО администрации г. Черногорска
администрации г. Черногорска
от 26.04.2022 № 725

**Муниципальная программа
реализации целевой модели наставничества «педагог-педагог»
на 2022 - 2024 годы**

г. Черногоorsk

Раздел I. Паспорт Программы

Наименование Программы	Муниципальная программа реализации целевой модели наставничества «педагог – педагог» (далее – Программа)
Основные разработчики	Городское управление образованием администрации города Черногорска
Исполнители	Городское управление образованием администрации города Черногорска (далее – ГУО администрации г. Черногорска): Общеобразовательные организации (далее – ОО): 1. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» (МБОУ СОШ№1) 2. МБОУ «Начальная общеобразовательная школа №3» (МБОУ «Начальная школа № 3») 3. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4» (МБОУ «СОШ№4») 4. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19 с углубленным изучением отдельных предметов» (МБОУ СОШ№19) 5. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» (МБОУ СОШ№20) 6. МБОУ «Лицей имени А.Г. Баженова» (МБОУ «Лицей»)
Основание разработки Программы	В условиях модернизации системы образования приоритетом является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы методического сопровождения педагогических работников в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования.
Цели Программы	1. Определение муниципальной программы мероприятий, способствующих реализации целевой модели наставничества «педагог – педагог» 2. Создание системы правовых, организационно-педагогических, методических условий развития наставничества в ОО для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
Основные задачи Программы	– содействовать повышению профессионального статуса педагогов-наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых; – обеспечивать формирование муниципальной информационно-коммуникативной среды наставничества; – оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в муниципальном образовании; – способствовать формированию единого методического

	сопровождения педагогических работников, развитию партнерских отношений в сфере наставничества на муниципальном уровне.
Сроки реализации	2022 - 2024 годы
Основные показатели Программы	<ul style="list-style-type: none"> – доля педагогических работников (молодых/начинающих педагогов), охваченных наставничеством – доля педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества (педагоги-наставники) – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам наставничества – доля педагогических работников (молодых/начинающих педагогов), «закрепившихся» в ОО – повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования – доля педагогических работников (молодых/начинающих педагогов), показавших достижения в профессиональной деятельности
Перечень разделов Программы	<p>Раздел I. Паспорт Программы</p> <p>Раздел II. Пояснительная записка. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа.</p> <p>Раздел III. Цели, задачи, срок реализации Программы.</p> <p>Раздел IV. Основные направления Программы и механизмы их реализации.</p> <p>Раздел V. Ожидаемые результаты реализации Программы</p> <p>Раздел VI. Основные риски Программы и пути их минимизации</p> <p>Раздел VII. Заключительные положения</p> <p>Приложение</p>
Объем и источники финансирования	Финансирование Программы осуществляется за счет средств муниципальной программы «Развитие образования в городе Черногорске (2021-2025 годы)»
Ожидаемые результаты реализации Программы.	<ul style="list-style-type: none"> – в ОО внедрена целевая модель наставничества «педагог – педагог» – в ОО разработаны и внедрены персонализированные программы наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений – создан электронный банк наставничества для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик (открытое наставничество) – увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества – сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде.

Раздел II. Пояснительная записка. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа.

В условиях модернизации системы образования приоритетом является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Одним из ключевых направлений создания целевой модели является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования.

Профессиональная деятельность учителя в современных условиях усложняется и наполняется новым содержанием. Эффективными реализаторами современных образовательных технологий, идей, подходов являются молодые учителя. От их профессиональной компетентности зависит решение многих проблем образования, являющейся основой роста инновационной экономики и социального развития общества.

С целью поддержки и сопровождения процессов профессионального становления молодого учителя в условиях современной образовательной системы на базе ГМК ГУО администрации г. Черногорска функционирует клуб «Стажер». В состав клуба входят молодые учителя общеобразовательных организаций, имеющие стаж работы менее 3 лет.

В образовательных организациях за каждым молодым педагогом локальными актами закреплён педагог-наставник, утверждён план работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста, проводится анализ работы. Для педагога-наставника это направление деятельности является очень эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Как показывает практика, адаптация молодого педагога в профессиональном становлении происходит успешнее, если в этом процессе принимает участие весь педагогический коллектив школы, а не только закреплённые за ними учителя-наставники.

Актуальность Программы обусловлена неравномерностью темпов качественного развития системы наставничества в ОО г.Черногорска, возможностью практического внедрения методологии (целевой модели) наставничества в процессе освоения эффективных педагогических практик.

Программа направлена на создание новой, плодотворной развивающе-поддерживающей среды, где выстроены доверительные и партнерские отношения, как внутри общеобразовательной организации, так и между командами ОО города Черногорска. Обмен личностным, жизненным и профессиональным опытом, предоставит каждому участнику ресурсы и возможности для осознанного развития и приобретения необходимых навыков XXI века для профессиональной и личной самореализации.

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование» и играет одну из

ведущих ролей в реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

Раздел III. Цели, задачи, срок реализации Программы

Цели Программы:

1. Определение муниципальной программы мероприятий, способствующих реализации целевой модели наставничества «педагог – педагог».
2. Создание системы правовых, организационно-педагогических, методических условий развития наставничества в ОО для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Основные задачи Программы:

- содействовать повышению профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании муниципальной информационно-коммуникативной среды наставничества;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в муниципальном образовании;
- способствовать формированию единого методического сопровождения педагогических работников, развитию партнерских отношений в сфере наставничества на муниципальном уровне.

Сроки реализации Программы: 2022 – 2024 годы.

Раздел IV. Основные направления Программы и механизмы их реализации

1. Координация и управление

1.1. Определение ответственного координатора Программы на муниципальном уровне.

Формирование рабочей группы по разработке Программы.

1.2. Разработка и реализация Программы.

2. Повышение профессиональной компетентности педагогических кадров

2.1. Методическое сопровождение деятельности ОО по организации работы групп «Наставник – наставляемый»

2.2. Повышение уровня и качества методического обеспечения организации наставничества

2.3. Повышение уровня профессиональных компетенций молодых педагогов и педагогов – наставников

2.4. Координация деятельности ОО по разработке и реализации перспективного плана повышения квалификации по вопросам организации наставничества.

Организация повышения квалификации педагогов-наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования.

3. Организационно-методическое сопровождение

3.1. Анализ результатов деятельности ОО по внедрению системы наставничества.

3.2. Методическое сопровождение деятельности ОО по повышению уровня и качества методического обеспечения системы наставничества.

3.3. Методическое сопровождение деятельности ОО по разработке и внедрению персонализированных программ наставничества педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений.

3.4. Методическое сопровождение молодых педагогов в подготовке к участию в профессиональных конкурсах.

3.5. Организация деятельности ОО по обмену педагогическим и наставническим опытом.

4. Мониторинг

4.1. Проведение мониторинга реализации Программы. Внесение необходимых изменений.

Раздел V. Ожидаемые результаты реализации Программы

- в ОО внедрена целевая модель наставничества «педагог – педагог»
- в ОО разработаны и внедрены персонализированные программы наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений
- создан электронный банк наставничества для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик (открытое наставничество)
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде.

Раздел VI. Основные риски Программы и пути их минимизации

Основные риски	Пути их минимизации
Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов	Постоянная коммуникация наставника и наставляемого. Участие в муниципальных мероприятиях по наставничеству
Высокая нагрузка на наставников и наставляемых	Совершенствование тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их взаимозаменяемости. Планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников и наставляемых
Низкая мотивация наставников	Психолого-педагогическая поддержка наставников. Разработка системы нематериальных

	форм мотивирования.
Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.	Психолого-педагогическая поддержка наставляемых. Разработка системы нематериальных форм мотивирования.

Раздел VII. Заключительные положения

При необходимости в Программу могут быть внесены изменения. Изменения утверждаются руководителем ГУО администрации г. Черногорска.

**Дорожная карта
целевой модели наставничества «педагог-педагог»
на 2022 - 2024 годы**

№	Мероприятие	Сроки выполнения	Ответственный	Показатели
1. Организационные мероприятия				
1.1	Разработка муниципальной программы реализации целевой модели наставничества «педагог – педагог»	Март-апрель 2022	ГУО администрации г. Черногорска	Разработана и утверждена Программа
1.2	Формирование банка наставляемых – молодых специалистов	Сентябрь – октябрь 2022, 2023, 2024	Кузенко Т.А., методист ГМК	Наличие банка данных молодых специалистов
1.3	Формирование банка педагогов-наставников	Сентябрь – октябрь 2022, 2023, 2024	Кузенко Т.А., методист ГМК	Наличие банка данных педагогов-наставников
1.4	Проведение мониторинга реализации Программы. Внесение необходимых изменений	Май – июнь 2022, 2023, 2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК	Наличие объективной информации о качестве и результативности мероприятий Программы
1.5	Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование)	Апрель – май 2023, 2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А.,	Наличие объективной информации о качестве и результативности персонифицированных

			методист ГМК	программ наставничества
2. Организационно-методическое сопровождение				
2.1	Координация деятельности ОО по организации и осуществлению работы наставнических пар	2022-2024	Кузенко Т.А., методист ГМК	В ОО организована и осуществляется деятельность наставнических пар
2.2	Организация повышения квалификации педагогов по вопросам наставничества. Формирование заявки на внеочередное (адресное) повышение квалификации в соответствии с профессиональными потребностями и дефицитами.	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК	Обеспечены условия для обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2.3	Координация деятельности ОО по разработке и реализации перспективного плана повышения квалификации по вопросам наставничества	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК	В ОО разработаны и реализуются перспективные планы повышения квалификации.
2.4	Координация деятельности ОО по разработке и реализации персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК	В ОО разработаны и внедрены персонализированные программы наставничества для педагогических работников
2.5	Организация методического сопровождения и оказание практической помощи молодым специалистам, содействие их становлению и профессиональному росту посредством вовлечения в работу городского клуба «Стажер»	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК	Развитие профессионального мастерства и личного потенциала молодых педагогов. Все молодые специалисты принимают участие в мероприятиях, проводимых клубом «Стажер»
2.6	Проведение методических мероприятий с целью распространения эффективного педагогического опыта по вопросам наставничества (единые	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска	Отмечается положительная динамика участия педагогов в мероприятиях, направленных на

	методические дни, семинары, мастер-классы, заседания городского клуба «Стажер» Проведение городской конференции «Шаги в профессию».	Декабрь 2022, 2023, 2024		распространение и обобщение опыта работы по вопросам наставничества.
2.7	Проведение муниципальных конкурсных мероприятий для педагогов. Конкурс «Молодой учитель». Проведение конкурса профессионального мастерства наставнических пар «Педагогический дуэт».	2022-2024 Март 2023, 2024 Март 2024	ГУО администрации г. Черногорска	Отмечается положительная динамика участия педагогов в конкурсном движении. Повышается результативность участия.
2.8	Организация и осуществление психолого-педагогической поддержки молодых педагогов.	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК, Кравчук Н.В., руководитель ГМО педагогов-психологов	Уменьшение количества молодых педагогов, испытывающих трудности в профессиональной адаптации.
3. Мероприятия, направленные на информационную поддержку				
3.1	Информационное обеспечение реализации целевой модели наставничества: – создание на сайтах ОО страницы целевой модели наставничества, размещение на сайтах ГУО администрации г. Черногорска и ОО документов и информации по реализации целевой модели наставничества – информирование участников образовательных отношений о реализации модели наставничества,	2022-2024	ГУО администрации г. Черногорска, Кузенко Т.А., методист ГМК, руководители ОО	Информирование участников образовательных отношений и заинтересованных лиц о реализации целевой модели наставничества в ОО города

	<p>планируемых результатах и возможности участия (посредством проведения совещаний, педагогических советов с педагогами, собраний с учащимися и родителями)</p> <p>– информирование участников образовательных отношений о реализации модели наставничества, проводимых мероприятиях через официальные сайты в сети Интернет, СМИ и др.</p>			
--	---	--	--	--