

**Проект**  
**«Моделирование развивающей среды**  
**функционирования института педагогического наставничества**  
**в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой»**

**Принятые сокращения:**

*АГОС* – Администрация городского округа Стрежевой

*ГШМП* – Городская школа молодого педагога

*ДОО ТО* – Департамент общего образования Томской области

*ОУ* – Образовательное учреждение

*РВЦИ* – Региональный внедренческий центр инноваций

*РЦРО* – Региональный центр развития образования

*ТОИПКРО* – Томский областной институт повышения квалификации работников образования

*УО* – Управление образования Администрации городского округа Стрежевой

**Основные понятия:**

*Диссеминация* – это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, результаты опыта новой образовательной практики.

*Наставничество* – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве наставника и наставляемого.

*Наставляемый* – это педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

*Наставник* – это педагог, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, желающий поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Развивающая среда* – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для организации деятельности и достижения целевых ориентиров, обеспечивающих профессиональный рост педагогов.

*Экспертная деятельность* – это деятельность, направленная на исследование кого-либо объекта с целью получения мотивированного заключения по тем или иным аспектам исследуемого объекта.

### Паспорт проекта

Наименование	«Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой»
Основание для разработки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</li> <li>2. Муниципальный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утв. постановлением АГОС от 18.04.2019 № 286.</li> <li>3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработанная национальным ресурсным центром МЕНТОРИ совместно с Минпросвещения РФ (2019г.)</li> <li>4. Региональная программа поддержки и сопровождения молодых педагогов Томской области, утв. распоряжением ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р.</li> <li>5. Региональная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области на 2020-2024гг., утв. распоряжением ДОО ТО от 13.04.2020 № 305-р.</li> <li>6. Положение о муниципальном банке «Наставник», утв. приказом УО от 26.05.2020 г. № 173.</li> <li>7. Положение о сетевом наставничестве, утв. приказом УО от 26.05.2020 г. № 174.</li> <li>8. План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе общего образования городского округа Стрежевой на 2016-2020 гг. (раздел №3 «Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов»), утв. приказом УО от 29.04.2016 г. № 142а.</li> <li>9. Муниципальная модель «Создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов в образовательных учреждениях в условиях реализации ФГОС в городском округе Стрежевой», принята на заседании городского методического совета УО 19.02.2014 г.</li> </ol>
Заказчик и основной разработчик	Управление образования Администрации городского округа Стрежевой
Разработчики	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Арбузова А.В., главный специалист инновационно-методического отдела Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.</li> <li>2. Вербич Т.И., начальник инновационно-методического отдела Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.</li> <li>3. Потеряева Н.Г., ведущий эксперт инновационно-методического отдела Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (в период работы в УО).</li> <li>4. Ременюк Е.М., ведущий эксперт инновационно-методического отдела Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.</li> </ol>
Цель	Создание эффективной модели развивающей среды для педагогического наставничества как элемента инфраструктуры муниципальной системы образования.
Задачи	1) Обеспечить нормативно-методическое сопровождение деятельности городских стажировочных площадок.

	<p>2) Оптимизировать ресурсы муниципальной системы образования, региональных ресурсно-внедренческих центров инноваций и площадок (базовых, инновационных), функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для организации системной профессиональной подготовки педагогов.</p> <p>3) Обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества.</p> <p>4) Обеспечить условия для экспертной деятельности наставников.</p> <p>5) Обеспечить эффективность реализации программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ОУ.</p>
Срок реализации	2020-2024гг.
Ожидаемые результаты	<p>1) Обеспечено осуществление диссеминации имеющегося в образовательном учреждении со статусом городской стажировочной площадки актуального опыта, направленного на формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, совершенствование профессиональной компетентности педагогов образовательных учреждений города:</p> <p><i>- Не менее 2-х ОУ, имеющих статус городской стажировочной площадки, проводят ежегодные мероприятия по распространению опыта и обучению педагогов.</i></p> <p>2) Обеспечен наилучший выбор кадровых, материально-технических и методических ресурсов муниципальной системы образования, региональных РВЦИ и площадок (базовых, инновационных), функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для организации образовательных событий и методических мероприятий, направленных на профессиональное становление и развитие педагогов, в т.ч. педагогов-наставников:</p> <p><i>- Не менее 10% педагогов-наставников муниципальных ОУ, региональных РВЦИ и площадок (базовых, инновационных) представляют свой опыт работы в области наставничества не реже 1 раза в год на муниципальном уровне;</i></p> <p><i>- Не менее 10% молодых/начинающих педагогов и 10% педагогов-наставников принимают участие в профессиональных конкурсах в области наставничества.</i></p> <p>3) Организованы специальные секции и/или отдельные мероприятия (педагогические мастерские, методические семинары и пр.) для распространения успешного опыта в достижении педагогического результата, в т.ч. включающие виртуальные формы трансляции опыта:</p> <p><i>- Не менее 70% молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет не реже 4 раз в год принимают участие в работе специальных секций и/или отдельных мероприятий.</i></p> <p>4) Организованы практики публичной экспертизы методических материалов наставников и/или наставляемых:</p> <p><i>- Не реже 1 раза в год проводится Городской конкурс методических разработок молодых/начинающих педагогов и педагогов-наставников с привлечением к экспертизе материалов педагогов-наставников.</i></p> <p>5) Обеспечена эффективность реализации программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ОУ:</p> <p><i>- Не менее 30% молодых специалистов, педагогов со стажем работы в ОУ до 3-х лет продолжили работу в данном ОУ;</i></p> <p><i>- Наличие положительной/стабильной динамики образовательных результатов обучающихся наставляемого;</i></p> <p><i>- Не менее 10% молодых/начинающих педагогов принимают участие в профессиональных конкурсах в области наставничества.</i></p>

### **Пояснительная записка**

С 1 января 2019 года на территории Российской Федерации реализуется национальный проект «Образование». Проект обеспечивает реализацию основных направлений развития системы образования, в т.ч. подготовку профессиональных кадров, способных решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования. Подготовка профессиональных кадров является базообразующим федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование» и находит своё отражение в проектах регионального и муниципального уровней.

На старте реализации муниципального проекта «Учитель будущего» в системе образования городского округа Стрежевой выстроена работа с педагогическими работниками муниципальных образовательных учреждений через реализацию:

1) муниципальной модели «Создание условий для развития профессиональных компетентностей педагогов в образовательных учреждениях в условиях реализации ФГОС в городском округе Стрежевой»;

2) плана мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита в системе общего образования городского округа Стрежевой на 2016-2020 гг.

В систему работы интегрирован компонент, направленный на отслеживание повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов с целью выполнения одной из ключевых задач муниципального проекта «Учитель будущего» по вовлечению в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет.

Дополнительно разработаны положения о муниципальном банке «Наставник» и о сетевом наставничестве.

В контексте вышеперечисленного проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» обогащает имеющуюся систему методической работы по непрерывному образованию педагогов технологией «Наставничество» и закрепляет её важную роль в становлении профессиональных педагогических кадров, независимо от возраста и стажа работы.

#### **Стратегическая цель и задачи проекта**

Целью проекта является создание эффективной модели развивающей среды для педагогического наставничества как элемента инфраструктуры муниципальной системы образования.

Задачами проекта определены:

1) Обеспечить нормативно-методическое сопровождение деятельности городских стажировочных площадок.

2) Оптимизировать ресурсы муниципальной системы образования, региональных ресурсно-внедренческих центров инноваций и площадок (базовых, инновационных), функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для организации системной профессиональной подготовки педагогов.

3) Обеспечить условия для диссеминации опыта педагогического наставничества.

4) Обеспечить условия для экспертной деятельности наставников.

5) Обеспечить эффективность реализации программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ОУ.

#### **Ожидаемые результаты:**

1) Обеспечено осуществление диссеминации имеющегося в образовательном учреждении со статусом городской стажировочной площадки актуального опыта, направленного на формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, совершенствование профессиональной компетентности педагогов образовательных учреждений города.

2) Обеспечен наилучший выбор кадровых, материально-технических и методических ресурсов муниципальной системы образования, региональных РВЦИ и площадок (базовых, инновационных), функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для организации образовательных событий и методических мероприятий, направленных на профессиональное становление и развитие педагогов.

3) Организованы специальные секции и/или отдельные мероприятия (педагогические мастерские, методические семинары и пр.) для распространения успешного опыта в достижении педагогического результата, в т.ч. включающие виртуальные формы трансляции опыта.

4) Организованы практики публичной экспертизы методических материалов наставников и/или наставляемых.

5) Обеспечена эффективность реализации программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ОУ.

Достижение результатов отслеживается по итогам мониторинга реализации Проекта.

### **Описание модели развивающей среды для педагогического наставничества**

Под моделью развивающей среды мы понимаем систему условий, необходимых для организации и реализации процесса наставничества на муниципальном уровне и достижения планируемых результатов.

Учитывая географическую отдалённость муниципалитета от областного центра и отсутствие единого городского методического центра, модель развивающей среды спроектирована с учётом включенности муниципальных образовательных учреждений в систему сетевого взаимодействия РВЦИ на базе 5 муниципальных общеобразовательных учреждений, из которых 2 учреждения организуют стажировки педагогов в рамках реализации технических заданий, курируемых РЦРО и региональных площадок, курируемых РЦРО и ТОИПКРО по ряду приоритетных направлений деятельности в сфере образования, в т.ч. для молодых и начинающих педагогов.

Модель двухуровневая. Сопровождение организации педагогического наставничества осуществляется:

1) на уровне образовательного учреждения: координаторы наставничества образовательных учреждений курируют выполнение Положения о наставничестве в учреждении, реализацию планов деятельности наставников, индивидуальных программ профессиональной адаптации молодых педагогов, методические службы ОУ организуют методическое сопровождение наставничества.

2) на уровне муниципалитета: координатор наставничества осуществляет взаимодействие всех субъектов организации педагогического наставничества. Содержанием координационной деятельности являются:

– проведение муниципального мониторинга социально-психологической адаптации и развития молодых педагогов.

– создание условий для выявления лучших практик наставничества и диссеминации опыта в рамках плановых городских методических мероприятий, в т.ч. для молодых/начинающих педагогов в рамках деятельности Городской школы молодого педагога, городских групп педагогов.

– создание условий для организации сетевого наставничества в соответствии с Положением и на основе данных городского банка «Наставник».

– проведение городского конкурса по представлению методических разработок (программ, проектов и пр.) и практик наставляемых и их наставников, где экспертизу материалов проводят независимые наставники и лидеры педагогического сообщества; организация участия наставляемых и наставников в статусных конкурсах регионального уровня.

Реализация двухуровневой модели наставничества направлена на создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### **Формы педагогического наставничества и педагогического взаимодействия**

Формами наставничества могут быть:

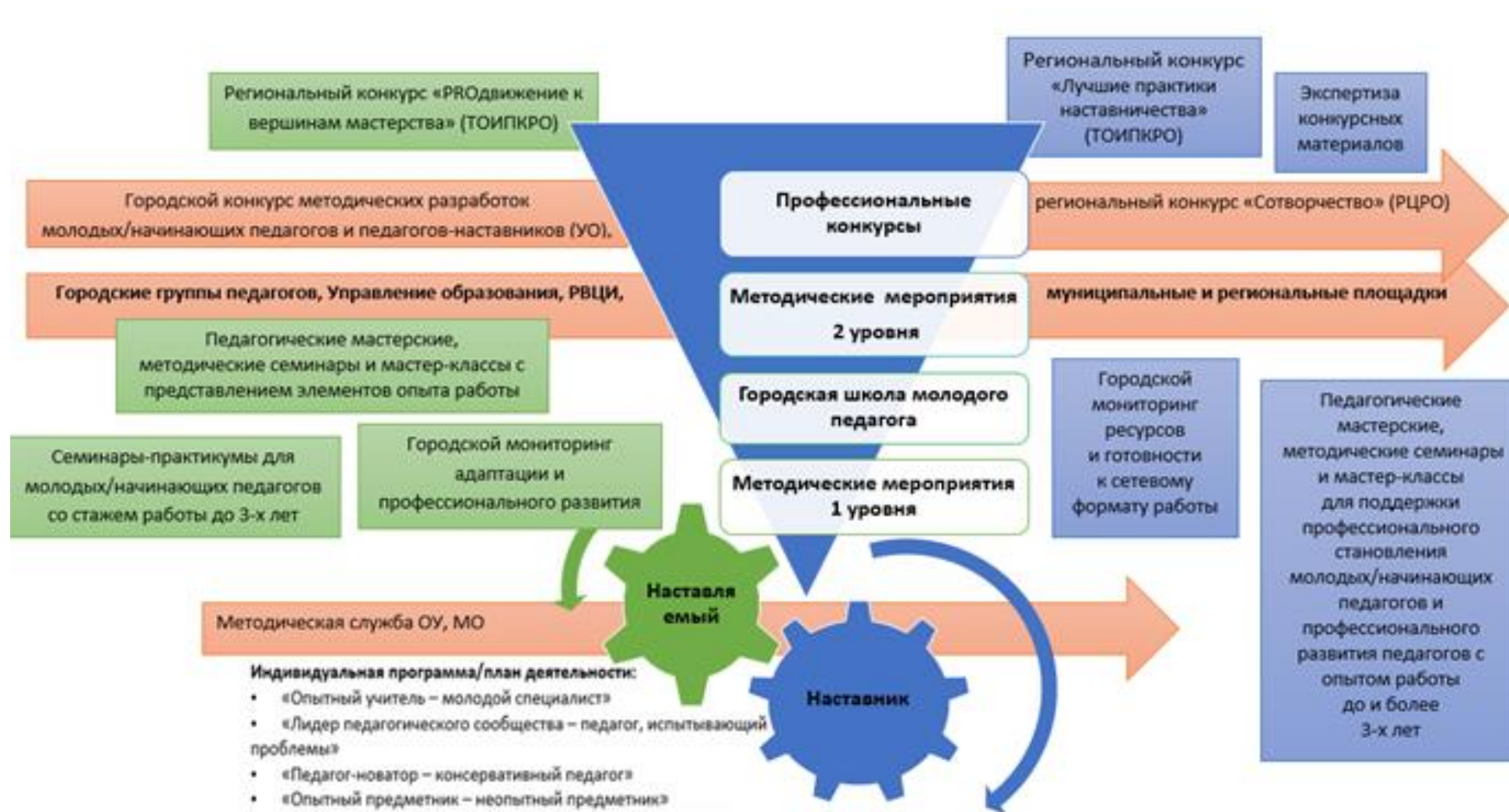
- Индивидуальная, когда наставник передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого «один на один».
- Групповая, когда наставник(и) передаёт свой опыт, оказывает методическую помощь и сопровождает профессиональное становление и развитие наставляемого(мых).
- Флэш-наставничество – это осуществление наставничества в ограниченном временном интервале через одноразовые встречи или обсуждения.
- Сетевое наставничество – это осуществление наставничества, основанное на партнерстве наставника и наставляемого из разных образовательных учреждений.
- Виртуальное наставничество – это осуществление наставничества в режиме онлайн.

Возможна взаимосвязь двух и более форм наставничества в рамках одной формы педагогического взаимодействия.

Формами педагогического взаимодействия могут быть:

- «Опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом/начинающим педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных).
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», 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.
- «Педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого педагог-новатор оказывает конкретную поддержку по приобретению новых знаний и навыков в области современных технологий, в т.ч. цифровых.
- «Опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и т.д.).

*Модель развивающей среды для педагогического наставничества*



### **Сроки реализации**

Проект реализуется в рамках национального проекта «Образование» в 2020-2024 гг., подлежит корректировке при предъявлении внешних требований и внутренних вызовов в муниципальной системе образования.

### **Мониторинг реализации**

Мониторинг реализации Проекта ежегодно осуществляет инновационно-методический отдел Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

Критерии и показатели эффективности реализации Проекта представлены в приложении 1.

### **Финансирование**

Реализация Проекта не допускает регулярного финансирования.

### **Механизм управления/ контроля**

Координацию взаимодействия (управление и контроль) всех субъектов реализации Проекта осуществляет инновационно-методический отдел Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

Управление образования оставляет за собой право признать образовательное учреждение, имеющее высокие результаты в развитии наставничества в текущем учебном году, опорной площадкой по развитию наставничества на муниципальном уровне в следующем учебном году.

Признание образовательного учреждения опорной площадкой не приводит к изменению организационно-правовой формы, типа образовательного учреждения и в его Уставе не фиксируется.

Статус опорной площадки образовательному учреждению присваивается приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.



**Общая информация о педагогических работниках ОУ**

- Общее количество педагогов в образовательном учреждении, чел.
- Количество педагогов, охваченных одной из форм педагогического взаимодействия в области наставничества, чел.
- Из них молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет, закрепленных за наставником (не ниже 100 %), чел.
- Из них педагогов со стажем работы более 3-х лет, закрепленных за наставником, чел.
- Из них педагогов-наставников, чел.

Критерии эффективности	Показатели эффективности	Минимальное значение/ шкала оценки	Сроки мониторинга*
Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы/проекта по развитию системы наставничества на уровне ОУ	Имеется/ отсутствует	Январь 2021
Наличие раздела «Развитие наставничества» на сайте	Создание, наполнение и обновление раздела на сайте ОУ	Имеется/ отсутствует пакет локальных актов	Январь 2021
Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне ОУ (ГШМП, творческие группы, проектные группы, МО, МС и др.)	Имеется, доступно /  Имеется, недоступно /	Ежегодно, 2020-2024
	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне муниципалитета (ГШМП, опорная школа, ГПП, ГМС, ЭС и др.)	Не имеется, недоступно	Ежегодно, 2020-2024
Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации на уровне ОУ	Имеется, эффективна /	Ежегодно, 2020-2024
	Наличие системы нематериальной мотивации на уровне ОУ	Имеется, неэффективна / Не имеется	Ежегодно, 2020-2024
<b>Наставляемые</b>			
Закрепляемость молодых учителей в ОУ	Соотношение количества принятых молодых специалистов в ОУ и количество молодых специалистов, отработавших в данном ОУ 3-5 лет	Не ниже 40 %	Ежегодно, 2020-2024
	Соотношение количества молодых специалистов, педагогов со стажем работы в ОУ до 3-х лет и общего количества педагогических работников	Не ниже 30 %	Ежегодно, 2020-2024
Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах	Количество молодых специалистов, принявших участие в профессиональных конкурсах на уровне ОУ, муниципалитета, региона	Не менее 10 %	Ежегодно, 2020-2024

Участие молодых/ начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения	<b>Количество молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет, принявших участие в различных формах поддержки и сопровождения (кроме конкурсов)</b>	<b>Не менее 70 % и не реже 4 раз в год</b>	
<b>Наставники</b>			
Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации наставника	Количество участия (публикаций, выступлений) наставника в конференциях, семинарах и иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта на уровне ОУ, муниципалитета, региона	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, принявших участие в профессиональных конкурсах в области наставничества на уровне ОУ, муниципалитета, региона	-	Ежегодно, 2020-2024
	Количество педагогов-наставников, принявших участие в экспертизе конкурсных материалов для наставляемых и наставников на муниципальном и региональном уровнях	-	Ежегодно, 2020-2024
**Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Наличие анализа динамики образовательных результатов обучающихся наставляемого на протяжении периода работы наставника	Положительная, стабильная, отрицательная	Ежегодно, 2020-2024

*Примечание:*

Мониторинг проводится ежегодно в мае текущего учебного года отдельно в дошкольных образовательных учреждениях, общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей.

\*Возможна корректировка сроков и показателей мониторинга по запросу координатора региональной целевой программы по развитию наставничества в сфере общего образования Томской области.

\*\*Кроме дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей.