

Муниципальное казенное учреждение
«Центр комплексного обслуживания и методологического обеспечения
учреждений образования» города Пензы
(МКУ «ЦКО и МОУО» г.Пензы)

ПРИКАЗ

«10» сентября 2021 г.

№ 27/1

г. Пенза

**О реализации проекта по формированию
муниципальной системы наставничества «Вместе к успеху»**

В целях развития кадрового потенциала и сохранения контингента молодых педагогов в образовательных учреждениях г. Пенза, формирования интереса к педагогической профессии, ее популяризации, повышения профессионального мастерства молодых педагогов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить проект по формированию муниципальной системы наставничества в работе с молодыми педагогами образовательных учреждений г. Пензы «Вместе к успеху» (Приложение).

2. Общее руководство по реализации проекта возложить на заместителя директора МКУ «ЦКО И МОУО» г. Пензы Паникар М.М.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора МКУ «ЦКО и МОУО» г.Пензы Паникар М.М.

Директор

И.А.Киселев

**Проект по формированию муниципальной системы наставничества в
работе с молодыми педагогами образовательных учреждений г. Пензы
«Вместе к успеху»**

Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов.

Актуальность проекта

В федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» наставничеству отводится ключевая роль в решении задач профессионального роста руководящих и педагогических работников. Работа с молодыми специалистами сегодня является важным и необходимым направлением работы как на муниципальном уровне, так и на уровне образовательных организаций. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов - наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого учителя. Настоящий проект направлен на формирование системы наставничества, которая заключается в координации, проектировании, организации профессионального развития наставляемых, методической помощи, а также мониторинге их профессиональных достижений и анализе результатов наставничества.

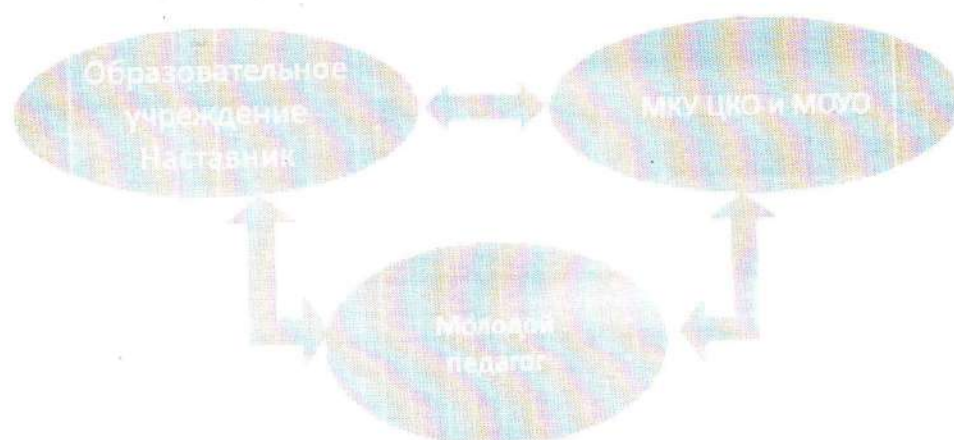
Цель проекта – формирование муниципальной системы наставничества на основе сетевого взаимодействия для создания кадрового потенциала и сохранения контингента молодых педагогов в образовательных учреждениях г. Пенза.

Задачи проекта:

1. Выявление затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога, помощь наставника в их преодолении.
2. Адаптация молодого специалиста в коллективе через взаимодействие с наставником, содействие опытного педагога его профессиональному становлению.

3. Стимулирование инструментами системы наставничества интереса и мотивации начинающих педагогов к активности, успешности, самостоятельности, непрерывному самообразованию.
4. Помощь со стороны наставников молодым учителям по внедрению современных подходов и технологий в образовательный процесс.

Форма реализации проекта: сетевая (образовательные учреждения г. Пенза, МКУ «ЦКОиМОУО»).



Кадровое обеспечение проекта: педагоги-наставники, заместители директоров образовательных организаций, главные специалисты МКУ «ЦКО и МОУО».

Целевая аудитория проекта: педагоги образовательных учреждений г. Пенза, имеющие стаж педагогической работы менее 3 лет.

Период реализации проекта: 2021-2024 (3 года)

Проектное решение

Настоящий проект позволяет сформировать индивидуальные образовательные маршруты начинающим педагогам г. Пензы в соответствии с их запросами и требованиями современной системы образования. В

процессе реализации данной работы педагог-наставник выполняет роль консультанта, навигатора, координатора.

Данный проект планируется к реализации с применением следующих видов деятельности:

- мониторинговые исследования (МКУ «ЦКО и МОУО»)
- мероприятия для молодых педагогов (семинары, школа молодого педагога, практикумы и пр.) (МКУ «ЦКО и МОУО»).
- онлайн и офлайн консультации/встречи, посещение уроков, внеклассных мероприятий, флэш наставничество (наставник).

Функции

Образовательное учреждение Наставник	МКУ «ЦКОиМОУО»
Выдвижение кандидатуры наставника на основе интереса к наставничеству опытного педагога (ОУ)	Формирование пары (группы) «наставник-наставляемый»
Стимулирование педагога по участию в проекте (ОУ)	Проведение семинара с наставниками
Работа наставника с наставляемым(и) в различных формах	Работа с молодыми педагогами в рамках годового плана работы МКУ «ЦКОиМОУО»
Анализ результатов работы с молодыми педагогами (наставник)	Проведение мониторинга деятельности муниципальной системы наставничества

Основной принцип взаимодействия - сотрудничество, осуществление «обратной связи», ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника, взаимный интерес и самосовершенствование. Наставник и наставляемый (наставляемые) вправе сами определять формат работы с целью наиболее эффективного выстраивания взаимодействия и достижения поставленных задач. Возможные формы наставничества указаны в Приложении 1.

Этапы реализации проекта

№	Период	Этап	Ответственный
1	Сентябрь – октябрь 2021	Формирование пула наставляемых и наставников	МКУ «ЦКОиМОУО ОУ»
2	Октябрь – ноябрь 2021	Формирование наставнических пар/групп (Приложение 2) Проведение обучающего семинара для наставников	МКУ «ЦКОиМОУО»
3	Ноябрь 2021 – май 2024	Реализация программы наставничества (Приложение 3)	Наставник МКУ «ЦКОиМОУО»
4	Июнь – август 2024	Предоставление взаимодействия результатов (мониторинг) (Приложение 4)	Наставник МКУ «ЦКОиМОУО»

Ожидаемые результаты:

1. Повышение качества педагогической деятельности как наставляемых, так и наставников, совершенствование творческого потенциала педагогов.
2. Рост числа молодых педагогов, продолживших свою работу в образовательной организации.
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает молодой педагог.
4. Формирование и укрепление кадрового ресурса системы образования г. Пензы.

Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество (One-on-One Mentoring - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> • В центре внимания – профессиональное развитие подопечного • Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха • Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию • Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring)	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> • Наставник помогает партнеру в улучшении и выполнении работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой • Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям • Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> • Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей • Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> • Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику • Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале • Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равному наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников • Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПАР/ГРУПП НАСТАВНИК- НАСТАВЛЯЕМЫЙ

1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в одном из следующих форматов: «День открытых дверей», сессии «Mentor Match» (каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого) и др.
2. Закрепление результата. Информирование всех участников об итогах встречи (независимо от формата) и фиксация сложившиеся пары. Также необходимо продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

наставника _____ (фамилия, имя, отчество) с молодым специалистом _____ (фамилия, имя, отчество) на _____ учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм

обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Далее наставник представляет конкретный календарный план работы с молодым педагогом.

План наставничества

Наставник _____ (ФИО, должность)

Наставляемый _____ (ФИО)

№	Содержание мероприятия	Период	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении
1				
2				

Наставник _____ / _____ (должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____ (ФИО) (подпись)

**МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРО
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТ**

Показатели	Единица измерения	Форма сбора данных
1. Общее количество молодых педагогов города:		
1.1. количество молодых педагогов ОУ	чел.	статистические данные
1.2. количество молодых педагогов ДОУ	чел.	статистические данные
1.3. количество молодых педагогов УДО	чел.	статистические данные
2. Доля педагогов, получивших методическую поддержку в рамках муниципальной программы наставничества:		
2.1. включённых в программу молодых педагогов ОУ (от общего	%	статистические данные

количества молодых педагогов города со стажем 0-3 года)		
3.3. включённых в программу наставничества опытных педагогов УДО	%	статистические данные
<i>4. Мониторинг деятельности муниципальной системы наставничества</i>		
4.1. Внутренний показатель адаптации молодого специалиста:		
4.1.1 внутренний показатель адаптации молодого специалиста ОУ		данные анкетирования
4.1.2. внутренний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования
4.1.3. внутренний показатель адаптации молодого специалиста УДО.		данные анкетирования
4.2. Внешний показатель		

адаптации молодого специалиста:		
4.2.1. внешний показатель адаптации молодого специалиста ОУ		данные анкетирования
4.2.2. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования
4.2.3. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования
3.3. включённых в программу наставничества опытных педагогов УДО	%	статистические данные
<i>4. Мониторинг деятельности муниципальной системы наставничества</i>		
4.1. Внутренний показатель адаптации молодого специалиста:		
4.1.1 внутренний показатель адаптации молодого специалиста		данные анкетирования

ОУ		
4.1.2. внутренний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования
4.1.3. внутренний показатель адаптации молодого специалиста УДО.		данные анкетирования
4.2. Внешний показатель адаптации молодого специалиста:		
4.2.1. внешний показатель адаптации молодого специалиста ОУ		данные анкетирования
4.2.2. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования
4.2.3. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ		данные анкетирования