

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТУЛЫ

ПРИКАЗ

« 06 » 02 2019

№ 53-014

Об утверждении программы  
развития системы наставничества  
в муниципальном образовании  
город Тула на 2019 - 2020 годы

В целях развития педагогического кадрового потенциала в муниципальной системе образования города Тулы, создания условий для развития института наставничества

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы (далее – Программа) (Приложение).
2. Начальнику отдела развития образования управления образования администрации города Тулы Е.Н. Пряхиной обеспечить координацию реализации Программы.
3. Директору муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы» А.С. Честных обеспечить в пределах своей компетентности:
  - 3.1. исполнение мероприятий по развитию системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы (приложения №№ 1, 2 к Программе);
  - 3.2. размещение Программы на сайте управления образования администрации города Тулы, сайте муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы».
4. Руководителям образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, обеспечить:
  - 4.1. информирование всех заинтересованных участников образовательного процесса с Программой;
  - 4.2. исполнение мероприятий по развитию системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы (приложения №№ 1, 2 к Программе);
5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации города Тулы Ю.И. Юдину.

Начальник управления образования  
администрации города Тулы



*Handwritten signature of T.V. Zolotova*

Т.В. Золотова

Исполнитель:

Токарева Т.С. -  
главный специалист отдела развития образования  
управления образования администрации города Тулы

Согласовано:

Юдина Ю.И. -  
заместитель начальника управления  
образования администрации города Тулы

Пряхина Е.Н. -  
начальник отдела развития образования  
управления образования администрации города Тулы

Рассылка:

Всего экземпляров - 2  
Токарева Т.С. - 1  
МКУ «ЦО ДСО города Тулы»

**Программа развития системы наставничества  
в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы**

Преемственность знаний, навыков и накопленного опыта играет важную роль в эффективности функционирования системы управления профессиональным ростом педагогических кадров образовательных организаций города Тулы, обеспечивая целостность системы, эффективность реализации её функций.

Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности образовательной организации. Одна из наиболее продуктивных форм профессиональной адаптации молодых педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении – эффективная система наставничества.

В своем Указе от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Президент России Владимир Владимирович Путин отметил, что создание условий для развития наставничества – одна из важных задач модернизации российского образования.

Своевременная и качественная передача знаний молодым сотрудникам – важная составляющая в любой сфере производства. Система наставничества рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития кадрового потенциала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности как учителя, так и управленца педагогической системой.

**Раздел 1. Паспорт программы.**

Наименование программы	Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 - 2020 годы
Заказчик программы	Управление образования администрации города Тулы
Разработчики программы	Управление образования администрации города Тулы, муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы»

Цели программы	<p>1. Достижение качественно нового уровня развития системы наставничества с учётом особенностей муниципальной системы образования.</p> <p>2. Формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога, наставника и начинающего руководителя.</p>
Задачи программы	<p>1. Создание условий для обеспечения полноценного участия педагогической общественности города Тулы в реализации плана мероприятий по внедрению, функционированию и развитию системы наставничества.</p> <p>2. Регулирование системы непрерывного педагогического образования, внедрение эффективных внутрикорпоративных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов и начинающих руководителей, ориентированных на достижение высокого качества образовательных результатов.</p> <p>3. Привлечение и закрепление в муниципальной системе образования молодых педагогов и начинающих руководителей, создание условий для развития системы наставничества, профессионального консультирования, сопровождения и поддержки.</p> <p>4. Обеспечение особой социальной роли, статуса и конкурентоспособности педагога, формирование позитивного имиджа учителя.</p> <p>5. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками молодыми педагогами и начинающими руководителями.</p> <p>6. Формирование и организация партнерской взаимосвязи образовательных организаций, создание единого цифрового пространства, позволяющего поддерживать эффективную коммуникацию при сетевом взаимодействии образовательных организаций, реализующих программу наставничества.</p> <p>7. Выявление эффективных практик наставничества, диссеминация опыта работы.</p>
Механизм реализации программы	<p>Программа реализуется через муниципальные проекты «Наставничество молодых. Новые смыслы», «Наставничество – современный формат»</p>
Участники и исполнители программы	<p>– Управление образования администрации города Тулы</p> <p>– МКУ «ЦОДСО города Тулы»</p>

	– Образовательные организации города Тулы
Срок реализации программы	2019 – 2020 годы
Ожидаемые конечные результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях города.</li> <li>2. Увеличение доли молодых педагогов и начинающих руководителей, включенных в реализацию муниципальных образовательных проектов.</li> <li>3. Увеличение доли молодых специалистов (педагогов и руководителей), участвующих в мероприятиях конкурсной системы.</li> <li>4. Увеличение доли молодых педагогов, самомотивированных к участию в работе профессиональных объединений, содействующих реализации их потенциала в общественной сфере, защите законных интересов и прав.</li> <li>5. Увеличение числа инициатив молодых специалистов (педагогов и руководителей), способствующих развитию системы образования города Тулы.</li> </ol>

## **Раздел 2. Анализ состояния системы наставничества в муниципальном образовании город Тула.**

Молодой педагог – важный субъект социальных перемен, огромная инновационная сила. Работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением в деятельности системы образования города Тулы.

По состоянию на 01.08.2018 в образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, работает 696 молодых педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет, из них:

- со стажем - 0 лет – 203 человек;
- со стажем работы 1 год и более – 164 человека;
- со стажем работы 2 года и более – 131 человек;
- со стажем работы от 3 лет и более – 198 человек;

из них:

- воспитатели – 155 чел.;
- учителя различных предметных областей – 410 чел.;
- педагоги дополнительного образования – 39 чел.;
- педагоги - психологи – 35 чел.;
- педагоги - организаторы – 25 чел.;
- социальные педагоги – 7 чел.;
- учителя - дефектологи – 8 чел.;
- инструкторы по физической культуре – 7 чел.;
- методисты – 1 чел.;

- музыкальные руководители – 9 чел.

Работа по созданию условий комфортного профессионального вхождения молодых педагогов имеет системный характер.

На протяжении 3-х лет в городе успешно осуществляется реализация проекта «Управление развитием профессионального мастерства и личностного роста молодых педагогических работников образования через систему организации и проведения инновационных форм эффективных образовательных педагогических практик повышения профессионального мастерства молодых педагогов "Энергия молодости в образовании"».

Система сопровождения молодых специалистов включает:

- проведение в жизнь проекта по работе с молодыми педагогами «Энергия молодости в образовании» (далее – Проект);
- реализацию комплексной программы профессионального развития молодых педагогов в контексте Программы развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования город Тула на 2016 – 2020 годы, которая содержит в себе работу:
- Совета молодых педагогов, созданного по инициативе управления образования администрации города Тулы, и объединяющего 22 педагогических сообщества молодых педагогов образовательных организаций города с целью их сплочения для решения актуальных профессиональных и социально-значимых проблем;
- Клуба молодых начинающих педагогов «Я – учитель» (в настоящее время в нём зарегистрировано свыше 85 человек);
- педагогической студии «Мир творческих открытий: учитель-профессионал XXI века» (модель методического маршрута как форма организации деятельности учителя в контексте новых требований ФГОС и профессионального стандарта «Педагог») в формате проведения практикума по определенной теме;
- Школы передового опыта «Лучшее от лучших» (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы с молодыми педагогами в формате передачи сформированного передового опыта победителями конкурсов профессионального мастерства, ПНПО, направленного на преодоление реальных затруднений, потребностей и квалифицированных дефицитов в рамках требований ФГОС и профессионального стандарта, выявленных проблем в рамках проведения инновационных методических мероприятий силами членов Ассоциации творчески работающих и молодых педагогов муниципального образования город Тула);
- тьюторское сопровождение индивидуальной профессиональной карьеры педагога, наставничество;
- «Службы поддержки молодого педагога» на базе образовательных организаций;
- создание профессиональных педагогических объединений молодых педагогов на базе образовательных организаций;
- сетевое взаимодействие с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» и другими педагогическими сообществами Тульской области;

- сопровождение молодых педагогов в рамках конкурсного движения и др.

Главная цель осуществляемой деятельности – оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной адаптации, выявление и развитие творческого потенциала молодых педагогов, содействие в развитии профессионального мастерства, ориентированного на достижение высокого качества образовательных результатов, закрепление молодых специалистов в образовательных организациях города.

В образовательных организациях ведётся работа по формированию индивидуального образовательного маршрута, развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов через систему наставничества.

Наставничество в образовательной организации – это способ передачи накопленных знаний и навыков опытным педагогом молодым специалистам, который содействует профессиональному развитию, карьерному росту, раскрытию творческого потенциала.

Во всех 72 образовательных организациях, где работают молодые педагоги, за каждым молодым специалистом закреплён наставник.

В организации процесса наставничества важную роль играет администрация образовательной организации, отвечающая за то, чтобы молодой специалист остался работать и выстраивал свой карьерный рост, горизонтальный и вертикальный, на базе школы.

Активизирующую роль играет система актуального наставничества и в работе с начинающими управленцами.

Школа профессионального мастерства для начинающих управленцев в системе муниципального образования действует не первый год. Проблема профессионального становления личности руководителя приобретает всё большую значимость.

С сентября 2018 года Школа профессионального мастерства перешла в режим наставничества: опытный руководитель образовательной организации – начинающий руководитель, заместитель руководителя образовательной организации. С настоящего момента Школа профессионального мастерства логично становится проектом муниципальной программы развития наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 – 2020 годы.

По состоянию на 01.09.2018 в Школу профессионального мастерства для руководителей, заместителей руководителя по УВР, ВР зачислены слушатели со стажем управленческой деятельности от 0 до 5 лет:

- заместители директора по дошкольному образованию – 10 человек;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе – 16 человек;
- заместители директора по воспитательной работе – 8 человек.

Как показывает опыт, материалы социологических исследований, наибольшие трудности в адаптации и выработке собственной системы управления начинающие управленцы испытывают на двух этапах своего профессионального развития: на предварительной стадии (1 год работы) и на стадии вхождения в профессию (2-3 года работы). При этом в последующие

два года (4-5 годы работы в должности руководителя), когда приходит более осмысленное понимание управленческих проблем, управленец еще более нуждается в сопровождении опытным наставником.

Работа наставника направлена в первую очередь на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности молодого управленца через оказание систематической адресной помощи с учётом его потребностей и индивидуальных качеств.

В системе тульского образования в той или иной степени развиты все формы наставничества: традиционное наставничество на постоянной и продолжительной основе, ситуативное наставничество, целеполагающее наставничество, наставничество в режиме создания коллективных творческих проектов (наставник – группа начинающих руководителей), мотивационное наставничество, флеш-наставничество, реверсивное наставничество, виртуальное наставничество.

В режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных в Школе профессионального мастерства в 2017-2018 учебном году организовывались встречи начинающих управленцев с наставником более высокого профессионального уровня, объединяющие управленцев общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также по возможности наладить отношения наставник – подопечный. Данный вариант наставничества был реализован в 2017-2018 учебном году на базе двух образовательных организаций (МБОУ ЦО № 1, директор Сошнева В.В., МАОУ «Лицей № 1», директор Сушков Н.А.).

Анализ опыта наставничества позволил сформулировать основные принципы формирования системы наставничества, по которым строится система работы школы профессионального мастерства для начинающих руководителей:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологический контакт наставника и подшефного;
- личный положительный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого управленца;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием его функциональных обязанностей.

Выбор содержания работы наставником начинается с вводного собеседования, где начинающий управленец рассказывает о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Посещение слушателями Школы профессионального мастерства Московского международного салона образования – 2018 явилось отправной точкой освоения московского опыта организации системы разработки коллективных управленческих проектов. В рамках тульской Школы профессионального мастерства для начинающих руководителей идея



трансформировалась в режим наставничества таким образом, чтобы группа начинающих руководителей, объединенная общими профессиональными интересами, работала над коллективным управленческим проектом под руководством наставника.

Педагогическое сообщество муниципального образования город Тула уверено в необходимости продолжать совершенствование и развитие системы наставничества с целью формирования современных эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога, наставника и начинающего руководителя.

С целью сведения к минимуму возможных рисков и устранению проблем на всех уровнях необходимо:

- координировать совместную деятельность со всеми участниками системы сопровождения молодых педагогов;
- активизировать работу по формированию индивидуального образовательного маршрута и развитию индивидуального стиля педагогической деятельности, личностного и профессионального развития молодых педагогов;
- совершенствовать работу наставников;
- осуществлять формирование системы методической работы в каждом субъекте образования для создания полноценной и преемственной системы сопровождения молодого педагога и начинающего руководителя.

Комплексный подход всех субъектов, включенных в систему сопровождения, позволит разрешить проблемы профессионального вхождения молодого педагога и начинающего руководителя, создаст условия для профессиональной адаптации, становления и развития и, в свою очередь, будут способствовать повышению конкурентоспособности, компетентности молодых педагогов, обеспечению развития кадрового потенциала муниципалитета.

### **Раздел 3. Система программных мероприятий.**

Программа определяет комплекс мер, направленных на качественное улучшение и стабилизацию кадрового потенциала в муниципальном образовании город Тула, развитие творческого потенциала педагогов и реализуется через муниципальные образовательные проекты:

- «Наставничество молодых. Новые смыслы» (Приложение № 1);
- «Наставничество – современный формат» (Приложение № 2).

### **Раздел 4. Прогноз конечных результатов программы.**

Реализация муниципальной Программы позволит:

- обеспечить повышение процента закрепления молодых специалистов в образовательных организациях города;
- создать условия для увеличения доли молодых педагогов и начинающих руководителей, включенных в реализацию муниципальных образовательных проектов;

- усилить мотивацию молодых специалистов (педагогов и руководителей) к участию в инициативах, способствующих развитию системы образования города Тулы;
- создать условия для увеличения доли молодых педагогов, самомотивированных к участию в работе профессиональных объединений, содействующих реализации их потенциала в общественной сфере, защите законных интересов и прав;
- усилить мотивацию молодых специалистов (педагогов и руководителей) к участию в мероприятиях конкурсной системы.

## **Раздел 5. Модели наставничества.**

Модель наставничества	Описание системы работы
Традиционное наставничество на постоянной продолжительной основе	Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом, руководителем в одной организации по системе один - один
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты
Наставничество в режиме разработки и реализации образовательных проектов	Совместная деятельность наставника и наставляемых по разработке и реализации образовательного проекта
Мотивационное наставничество	Встречи педагогических работников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных
Флэш-наставничество	Флэш-наставничество имеет множество модификаций.  Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с

	<p>помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.</p> <p>Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.</p> <p>Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.</p> <p>Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных</p>
Реверсивное наставничество	Менее опытный сотрудник организует встречу (обучение) для более опытного по вопросу, в котором начинающий разбирается лучше
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн

## **Раздел 6. Сроки реализации программы.**

Основным этапом реализации Программы является период с 2019 по 2020 годы.

**Паспорт муниципального проекта  
«Наставничество молодых. Новые смыслы»**

**1. Основные положения**

Наименование программы	Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 – 2020 годы
Наименование проекта	«Наставничество молодых. Новые смыслы»
Руководитель проекта	Управление образования администрации города Тулы
Куратор проекта	Муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы»
Связь с другими муниципальными программами	Программа развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования город Тула на 2016-2020 годы

**2. Цель, задачи, этапы реализации проекта**

**Цель** – создание условий для внедрения и развития системы наставничества в образовательных организациях муниципального образования город Тула.

**Задачи:**

- разработать:
- ✓ программу обучения на основе анализа потребности в обучении наставников;
- ✓ нормативно-правовые документы сопровождения наставничества;

– обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработки актуальных методических материалов;

– осуществить:

✓ оценку прироста компетенций наставника и наставляемых;

✓ посттренинговое сопровождение обучения;

✓ тиражирование успешного опыта наставничества;

– организовать работу наставника с молодым педагогом с учётом единства подходов и корпоративной культуры образовательной организации в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей;

– развить компетенции участников проекта в области осуществления наставничества.

### 3. План мероприятий по реализации проекта

№ п/п	Основные направления деятельности в контексте проекта «Наставничество»	Исполнители	Срок реализации	Результат (краткое описание)
1	Реализация целей и задач проекта «Наставничество молодых. Новые смыслы»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	2019-2020 гг.	Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества в контексте сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования города Тулы

2	Разработка и реализация методического инструментария по созданию эффективной системы наставничества в образовательных организациях города Тулы	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Март 2019	Готовность внедрения наставничества в практическую деятельность
3	<b>Мониторинговые исследования</b>			
3.1	Сбор данных о молодых педагогах города: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, общий и педагогический стаж, год окончания высшего учебного заведения, должность, наличие наставника и данные о них)	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (апрель-май)	Обновления банков данных по всем направлениям мониторинга сформирована база данных наставников
3.2	Сбор информации о молодых педагогах образовательных организаций г. Тулы по округам и предметным областям: – количество молодых педагогических работников; – количество педагогов-наставников; – количество молодых педагогов, имеющих наставников; – количество молодых педагогов с категорией, имеющих наставников. Прогнозирование	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (май-июнь)	Аналитическая деятельность. Формирование банков данных «Влияние внедрения наставничества на профессиональное становление начинающих педагогов, эффективность наставничества» (определение тенденций и перспектив развития тех или иных процессов на основе анализа данных об их прошлом и нынешнем состоянии)
3.3	Выявление проблем профессиональной компетентности молодых специалистов	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»,	Ежегодно (сентябрь-октябрь)	Готовность молодых специалистов к профессиональной деятельности.

		ОО города		Формирование профессиональных компетенций с учётом нужд и западающих проблем
3.4	Проведение регулярного мониторинга наставнических отношений и сбор обратной связи как от наставника, так и от наставляемого для оценки координации их деятельности и рассмотрения связанных с ними вопросов	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (март)	Интерактивное обучение, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении наставника и наставляемыми «Психологические особенности наставнических отношений»
3.5	Отчёт руководителя структурного подразделения об итогах наставничества	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (май-июнь)	Формирование базы данных лучших практик наставников с молодыми педагогами
3.6	Анализ документации контроля адаптации молодого педагога по следующим материалам «Отчёты наставника и наставляемых о проделанной работе»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (июнь)	Формирование сборника
3.7	Регулярный мониторинг внутрикомандной работы	УО администрации города Тулы,	2019-2020 гг. (постоянно)	Решение проблемы адаптации молодого специалиста в процессе наставничества, что в конечном итоге поможет

		МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города		быстрее освоиться на новом рабочем месте (реализация проекта предусматривает регулярные встречи, посвященные работе команды проекта, мониторинг эффективности, для того, чтобы не терять ориентиров и сфокусироваться на актуальных задачах проекта)
<b>4</b>	<b>Статистическая деятельность</b>			
4.1	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений, в том числе по итогам года	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (май-июнь)	Выявление лучших практик наставничества для тиражирования и внедрения в практику образовательных организаций, популяризация наставнической деятельности. Принятие решений по выявленным проблемам
4.2	Подготовка итоговых цифровых и аналитических материалов для принятия решений по представленным отчётам адаптации молодого учителя	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ежегодно (май-июнь)	Выработка рекомендаций по принятию управленческих решений в команде: наставник-наставляемый
<b>5</b>	<b>Содействие в развитии индивидуального стиля педагогической деятельности наставников (организация деятельностно-ориентированных методических мероприятий)</b>			



5.1.	<p>Разработать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– программу информационно-методического сопровождения на основе анализа потребностей и нужд в обучении наставников;</li> <li>– нормативно-правовую базу в области управления организацией наставничества;</li> <li>– обеспечить качество обучения за счёт использования интерактивных технологий и разработку актуальных методических материалов;</li> <li>– осуществить оценку прироста компетенций лиц, прошедших обучение;</li> <li>– осуществить посттренинговое сопровождение обучения, в т. ч. провести семинар для участников обучения «Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста»;</li> <li>– осуществлять тиражирование успешного опыта наставничества</li> </ul>	<p>УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2019 г.</p> <p>2019-2020 гг. (по отдельному плану)</p> <p>Март 2020 г.</p>	<p>Повышение роли наставничества; формирование высококвалифицированного и профессионального состава наставников, способных качественно решать задачи по оказанию практической помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, в их профессиональном становлении, развитии способности самостоятельно осуществлять возложенные на них должностные обязанности</p>
5.2	<p>Реализация программы подготовки наставников через систему проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды»</p>	<p>УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», МБУ ДО «ЦППиСС</p>	<p>В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)</p>	<p>Повышение компетентностей в области развития профессионально важных навыков для молодого специалиста. Актуализация и систематизация знаний наставника; целенаправленное развитие наставляемого</p>
6	<p><b>Содействие становлению института наставничества</b></p>			

6.1	Создание площадок «Успешный опыт осуществления наставничества в образовательной организации» для обмена мнениями и накопленным опытом по развитию технологий наставничества; разработка и распространение моделей и образцов документов по организации и внедрению системы наставничества	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», МБУ ДО «ЦППиСС», ОО города	В течение 2019-2020 гг.	Распространение положительного опыта, оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы в соответствии с нуждами и потребностями ОО. Изменение подходов к адаптации молодого специалиста в системе наставник-наставляемый
6.2	Разработка и реализация программы проведения тренингов «Наставничество и создание развивающей среды» (наставничество и управление, особенности обучения взрослых, ключевые навыки наставника и др. Количество часов обучения – 16; количество домашних заданий – 1)	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», МБУ ДО «ЦППиСС»	В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)	Повышение компетентности наставников ОО, кураторов молодых специалистов в области профессиональных навыков и профессионально важных качеств своего персонала в контексте наставничества
6.3	Проведение мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества
6.4	Организация участия наставников в мероприятиях по обмену опытом «Организация наставничества в образовательном учреждении»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)	Внедрение опыта лучших практик, моделей передачи наставничества в образовательных организациях города Тулы. Диссеминация опыта.

7	<b>«Школа наставников»</b> (оперативная форма индивидуальной и групповой методической работы в формате передачи сформированного опыта: наставник-наставляемый, направленная на преодоление реальных затруднений в рамках сопровождения реализации требований ФГОС и профессионального стандарта, с учётом их потребностей и имеющихся квалификационных дефицитов, выявленных в рамках проведения методических мероприятий)			
7.1	<p>Посттренинговое сопровождение наставников в формате выявленных проблем с помощью метода «4-утверждения»</p> <p>Проведение цикла обучающих и развивающих мероприятий для наставников с оказанием соответствующей методической поддержки на основании заполненных наставниками чек-листов (индикатора-проблем) (использование опыта работы, созданного в вне стен муниципалитета, других регионов)</p> <p>Формирование системы наставничества в ОО с использованием проектных технологий</p> <p>Работа творческих групп по единой тематике разработки моделей наставничества: «Формирование системы наставничества в ОО с использованием проектных технологий, Ассоциации наставников, Совета наставников»</p> <p>Индивидуальное консультирование слушателей школы наставничества</p>	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)	<p>Поддержка индивидуальных программ личностного развития педагога (актуализация проблем обучаемого наставника)</p> <p>Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества</p> <p>Сокращение периода адаптации молодых специалистов, их закрепление в ОО</p> <p>Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества</p>
7.2	Управление творческим потенциалом наставника	УО администрации города Тулы,	Сентябрь-октябрь 2019 г.	Создание органов управления и контроля наставничества (Совет наставников, Ассоциация

	Создание атласа лучших практик передачи опыта	МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг.	наставников и др.). Формирование банков данных
7.3	Проведение педагогических мастер-классов, круглых столов; участие в конференциях, семинарах, другое для наставников	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг. (по отдельному плану)	Обеспечение развития профессиональных знаний и умений, необходимых наставнику для качественного выполнения возложенных обязанностей - готовность их передавать молодому специалисту
<b>8</b>	<b>Работа координационного совета системы сопровождения молодых педагогов</b>			
8.1	Разработка критериев системы поощрения материальной и моральной мотивации наставников	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Апрель 2019 г.	Мотивация наставничества
8.2	Разработка и реализация программы обучения на основе анализа потребностей в обучении наставников, современной нормативно-правовой базы в области управления персоналом	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Март – май 2019 г.	Прирост компетенций лиц, прошедших обучение
8.3	Оказание помощи в разработке проекта «Наставничество – как эффективная система передачи знаний», другой документации	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	В течение 2019-2020 гг.	Плановая деятельность наставника по обучению и профессиональному становлению молодого специалиста; тиражирование успешного опыта наставничества

8.4	Создание Интернет-форумов с ответами на часто задаваемые вопросы по наставничеству	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Ассоциация творческих и молодых педагогов	В течение 2019-2020 гг. (по мере поступления заявок)	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества
8.5	Формирование единого методического пространства и координация деятельности субъектов на уровне наставник-наставляемый	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	В течение 2019-2020 гг.	Фасилитация в создании ситуации успеха в рамках проблемного поля
8.6	Создание информационного банка разработанных моделей наставничества, существующих в образовательных организациях. Содействие в закреплении за молодыми специалистами наставников	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	В течение 2019-2020 гг.	Распространение «модельных» документов по организации и внедрению системы наставничества
8.7	Сетевое взаимодействие с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» в рамках организации наставничества	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	В течение 2019-2020 гг.	Повышение квалификации в области профессиональных компетенций решения профессиональных задач в контенте наставничества
8.8	Организация и проведение муниципального конкурса на звание «Лучший наставник образовательной организации»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Декабрь 2019 г. – январь 2020 г.	Повышение престижа педагогической профессии. Популяризация наставнической деятельности
<b>9</b>	<b>Становление института наставничества</b>			

9.1	Фестиваль «Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала муниципального образования город Тула»	УО администрации города Тулы МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Март 2020 г.	Повышение престижа педагогической профессии. Популяризация наставнической деятельности
-----	---	---	--------------	--

#### 4. Предполагаемые результаты

Реализация проекта позволит:

- сформировать базу данных наставников из числа подготовленных педагогов, способных выполнять миссию наставника;
- обучить в рамках Школы наставников свыше 150 наставников;
- разработать и утвердить локальные нормативно-правовые акты; распространить модельные документы на основе которых в образовательной организации организуется и функционирует система наставничества, с учётом индивидуальных особенностей образовательного учреждения;
- организовать посттренинговое сопровождение наставников в формате выявленных проблем с помощью метода «Четыре утверждения» в целях контроля применения на практике полученных знаний и поддержки в достижении результата.

Содействие становлению института наставничества, позволит достичь значимых социальных и управленческих эффектов, в том числе будет способствовать:

- формированию и развитию управленческой и корпоративной культуры в образовательной организации;
- развитию у наставляемых педагогов требуемых моделей организационного поведения – положительной мотивации к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- снижению текучести кадров;
- сокращению периода адаптации молодых специалистов, их закреплению в образовательных организациях;
- развитию и саморазвитию профессиональной и индивидуальной творческой деятельности наставников и наставляемых через оказание систематической адресной помощи с учётом их потребностей и индивидуальных качеств.

Приложение 2  
к муниципальной программе развития системы  
наставничества в муниципальном образовании  
город Тула на 2019 – 2020 годы

**Паспорт муниципального проекта  
«Наставничество – современный формат».  
Школа профессионального мастерства для начинающих руководителей**

**1. Основные положения**

Наименование программы	Программа развития системы наставничества в муниципальном образовании город Тула на 2019 – 2020 годы
Наименование проекта	«Наставничество – современный формат». Школа профессионального мастерства для начинающих руководителей
Руководитель проекта	Управление образования администрации города Тулы
Куратор проекта	МКУ «ЦОДОСО города Тулы»
Связь с другими муниципальными программами	Программа развития педагогического кадрового потенциала муниципального образования город Тула на 2016-2020 годы

**2. Цель, задачи, этапы реализации Проекта**

**Цель:** организация работы Школы профессионального мастерства (далее – ШПМ) для начинающих руководителей, заместителей руководителя образовательной организации в инновационном режиме наставничества. Обеспечение творческого режима коллективной работы слушателей ШПМ под руководством наставников – опытных руководителей образовательных организаций города Тулы.

### **Задачи:**

- укрепление и развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования;
- создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций заместителей руководителя со стажем управленческой деятельности от 0 до 5 лет в межкурсовой период;
- внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования управленческих кадров;
- внедрение внутрикорпоративных форм повышения квалификации руководителей образовательных организаций в режиме наставничества;
- повышение эффективности управления образовательным процессом в муниципальных образовательных организациях.

### **Этапы реализации:**

1. Подготовительный этап (организационный, октябрь – ноябрь 2018 года).
2. Основной этап (деятельностный, декабрь 2018 года – сентябрь 2019 года).
3. Итоговый (обобщающий, сентябрь – октябрь 2019 года).

### **3. План реализации Проекта**

<b>№ п/п</b>	<b>Основные направления деятельности в контексте проекта «Наставничество – современный формат»»</b>	<b>Исполнители</b>	<b>Срок реализации</b>	<b>Результат (краткое описание)</b>
1	Реализация целей и задач проекта «Наставничество – современный формат»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	2018-2020 гг.	Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества в контексте сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования г. Тулы



2.	Создание рабочей группы по реализации проекта	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Сентябрь 2018 г.	Создание рабочей группы по реализации проекта
3.	Формирование нормативно-правовой базы проекта	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы	Сентябрь 2018 г.	Создание нормативно-правовой базы проекта
4.	Создание методического кейса по организации Школы профессионального мастерства для начинающих руководителей в режиме наставничества	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Сентябрь-октябрь 2018 г.	Создание методического кейса по организации Школы профессионального мастерства для начинающих руководителей в режиме наставничества
5.	Проведение организационно-методического совещания Совета руководителей образовательных организаций города Тулы по вопросу реализации проекта	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет	Октябрь 2018 г.	Утверждение программных материалов работы Школы профессионального мастерства для начинающих руководителей в режиме наставничества

		руководителей образовательных организаций города Тулы		
6.	Проведение стартовой диагностики начинающих руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций города Тулы по выявлению профессиональных затруднений на этапе вхождения в процесс управления образовательной организацией	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Сентябрь-октябрь 2018 г.	Подготовка аналитических материалов стартовой диагностики начинающих руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций города Тулы по выявлению профессиональных затруднений на этапе вхождения в процесс управления образовательной организацией
7.	Разработка и планирование деятельностного этапа реализации проекта «Наставничество – современный формат»	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы	Октябрь 2018 г.	Варианты деятельностного этапа реализации проекта «Наставничество – современный формат»

8.	Разработка и планирование организационно-методического сопровождения проекта	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Октябрь 2018 г.	Варианты организационно-методического сопровождения проекта
9.	Согласование кадрового вопроса по составу наставников из числа опытных руководителей образовательных организаций города Тулы	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы, ОО города	Октябрь 2018 г.	Согласованный состав наставников из числа опытных руководителей образовательных организаций города Тулы
10.	Проведение организационно-методического совещания Совета руководителей образовательных организаций города Тулы с определившимися наставниками	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы, руководители	Октябрь 2018 г.	Утвержденная система деятельности наставника по кураторству над начинающими руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций города

		ОО-наставники		
10.	Организация индивидуальных собеседований с наставниками с целью определения управленческой темы для кураторства	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы, руководители ОО-наставники	Октябрь – ноябрь 2018 г.	Определенность тематики для творческих работ по каждому наставнику
11.	Организация собеседований с начинающими руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций города Тулы с целью предоставления каждому слушателю Школы профессионального мастерства права выбора наставника и темы для творческой работы	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», ОО города	Ноябрь 2018 г.	Создание творческих групп из числа начинающих руководителей, заместителей руководителя образовательных организаций города Тулы с учетом пожеланий каждого слушателя Школы профессионального мастерства и его права выбора наставника и темы для творческой работы
12.	Формирование списков групп для каждого наставника	УО администрации	Ноябрь 2018 г.	Готовность списков групп для каждого наставника

		города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»		
13.	<p>Подготовка открытия Школы профессионального мастерства в режиме наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка общего сценария открытия;</li> <li>- подготовка видеороликов «Обучающиеся центров образования города Тулы об идеальном руководителе»</li> <li>- подготовка материалов «Один день из жизни директора школы»;</li> <li>- определение состава выступающих наставников;</li> <li>- подготовка первой встречи наставника со своей группой</li> </ul>	<p>УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы</p>	Ноябрь 2018 г.	<p>Готовность открытия Школы профессионального мастерства в режиме наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- готовность общего сценария открытия;</li> <li>- готовность видеороликов «Обучающиеся центров образования города Тулы об идеальном руководителе»</li> <li>- готовность материалов «Один день из жизни директора школы»;</li> <li>- определенность состава выступающих наставников;</li> <li>- готовность первой встречи наставника со своей группой</li> </ul>
14.	Открытие Школы профессионального мастерства в режиме наставничества	<p>УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей</p>	Декабрь 2018 г.	Открытие Школы профессионального мастерства в режиме наставничества

		образовательных организаций города Тулы		
15.	Работа творческих групп по заявленной теме под руководством наставника (дистанционный обмен информацией)	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», руководители ОО-наставники, ОО города	Декабрь 2018 г. – апрель 2019 г.	Качественно и последовательно организованная наставниками работа творческих групп по заявленной теме (дистанционный обмен информацией, организация встреч группы по графику наставника)
16.	Организация индивидуальных консультаций наставниками для творческих групп слушателей Школы профессионального мастерства. Формирование содержания творческих проектов	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», руководители ОО-наставники, ОО города	Декабрь 2018 г. – апрель 2019 г.	Организация индивидуальных консультаций наставниками для творческих групп слушателей Школы профессионального мастерства. Формирование вклада каждого слушателя школы в содержание коллективного творческого проекта
17.	Организационно-методическое сопровождение работы творческих групп по созданию управленческого проекта:	УО администрации города Тулы,	Январь – апрель 2019 г.	Выполнение плана организационно-методического

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методический семинар «Государственная политика в сфере образования. Нормативно-правовое обеспечение деятельности образовательной организации»;</li> <li>- лекция «Стратегия воспитания образовательной организации»;</li> <li>- семинар «Организационная культура образовательной организации. Роль лидера»</li> </ul>	МКУ «ЦОДСО г. Тулы»		сопровождения работы творческих групп по созданию управленческих проектов
18.	<p>Организация дополнительного индивидуального консультирования слушателей школы профессионального мастерства по индивидуальным заявкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стратегия воспитательной работы в образовательной организации;</li> <li>- основная документация заместителя директора по воспитательной работе;</li> <li>- учебный план образовательной организации;</li> <li>- работа с родителями разных категорий;</li> <li>- сложные управленческие ситуации;</li> <li>- педагогика и психология – точки пересечения;</li> <li>- российское движение школьников в системе воспитательной работы образовательной организации;</li> <li>- особенности работы заместителя директора по воспитательной работе с классными</li> </ul>	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы	Апрель – сентябрь 2019 г.	<p>Организация дополнительного индивидуального консультирования слушателей школы профессионального мастерства по индивидуальным заявкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стратегия воспитательной работы в образовательной организации.</li> <li>- Основная документация заместителя директора по воспитательной работе.</li> <li>- Работа с родителями разных категорий.</li> <li>- Сложные управленческие ситуации.</li> <li>- Педагогика и психология –</li> </ul>

	руководителями; - создание педагогической команды единомышленников			точки пересечения. - Российское движение школьников в системе воспитательной работы образовательной организации. - Особенности работы заместителя директора по воспитательной работе с классными руководителями. - Создание педагогической команды единомышленников.
19.	Организационно-методическое сопровождение защиты проектов, подготовленных творческими группами слушателей Школы профессионального мастерства под руководством наставников	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы	Апрель – октябрь 2019 г.	Проекты, подготовленные творческими группами слушателей Школы профессионального мастерства под руководством наставников
20.	Исследование результативности работы Школы профессионального мастерства в режиме наставничества	УО администрации города Тулы, МКУ «ЦОДСО	Октябрь – ноябрь 2019 г.	Аналитические материалы результативности работы Школы профессионального мастерства в режиме



		г. Тулы», Совет руководителей образовательных организаций города Тулы		наставничества за определенный период
21.	Подведение итогов и планирование работы Школы профессионального мастерства в режиме наставничества на следующие периоды	УО администрации города Тулы, Совет руководителей образовательных организаций города Тулы, МКУ «ЦОДСО г. Тулы»	Ноябрь 2019 г.	Итоги работы Школы профессионального мастерства в режиме наставничества и план работы на следующие периоды

#### 4. Предполагаемые результаты

Реализация проекта позволит:

- укрепить и развить кадровый потенциал муниципальной системы образования как опытного состава руководителей образовательных организаций города – наставников проекта, так и начинающих управленцев – слушателей Школы профессионального мастерства;
- апробировать новую форму организации Школы профессионального мастерства в режиме наставничества;
- создать оптимальные творческие условия для формирования актуальных профессиональных компетенций руководителей, заместителей руководителя со стажем управленческой деятельности от 0 до 5 лет в межкурсовой период;

- внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования управленческих кадров в систему повышения профессионального мастерства муниципального уровня и уровня образовательных организаций;
- внедрить внутрикорпоративные формы повышения квалификации руководителей образовательных организаций в режиме наставничества;
- повысить эффективность управления образовательным процессом в муниципальных образовательных организациях.