Приложение №4

к приказу Управления образования

Окружной администрации города Якутска

от\_11.11\_\_2021 года

№\_\_\_\_01-10/925\_\_\_

Целевая модель наставничества

в учреждениях дополнительного образования города Якутска

АКТУАЛЬНОСТЬ:

Многие реформы не привели к ожидаемым улучшениям потому, что не оказали достаточного внимания **учителю (педагогу)**. Качество системы **образования не может быть выше качества работающих в ней учителей (педагогов)**.

В 2018 году утвержден национальный проект «Образование». Одна из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы», отведена **целевой модели наставничества.** Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145. 23.01.2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало **Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации**.

К 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения (целевой показатель Федерального проекта «Современная школа»)

Глава Министерства просвещения России Сергей Кравцов анонсировал появление в российских школах «учителей-наставников» и «учителей-методистов».

Для всего педагогического сообщества важна сформированная мотивация и **усилия в преодолении собственных  профессиональных барьеров и затруднений**, уход  от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение эффективными технологиями и способами профессиональной самореализации  и самоактуализации, приобретение способностей к само- и взаимообучению, самоорганизации и  саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысить рейтинг образования в обществе.

Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

**Наставничество – образовательный процесс на рабочем месте!**

Нормативно-правовые основания:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“».
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
5. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
6. Методология (целевой модели) 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).
7. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
8. Положение о наставничестве в образовательном пространстве города Якутска.
9. Рекомендации Сентябрьского совещания работников образования г.Якутска «Актуальные вопросы достижения стратегической цели повышения качества образования» 2021г.

**ЦЕЛИ:**

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегическая цель: | Тактическая цель: |
| * развитие кадрового потенциала системы столичного образования для решения перспективных задач Республики Саха (Якутия);
* вовлечение работников образования в активную деятельность по саморазвитию, формированию новых навыков и компетенций самостоятельно;
* поддержка и сопровождение лидерских проектов;
* становление системы разнообразных «социальных лифтов» ―
* достижение нового качества образования, повышения уровня карьерного, профессионального и социального развития педагогов.
 | * построение эффективной системы поддержки, закрепления в образовательных организациях педагогов-молодых специалистов (руководителей);
* повышение профессионального потенциала педагогического (управленческого) состава;
* формирование внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, стимулирующей достижение актуальных педагогических (управленческих) задач на высоком уровне, адекватном современным требованиям.
 |

**ЗАДАЧИ:**

1. Повышение показателей системы образования столицы в образовательной, социокультурной, духовно-нравственной сферах.
2. Разработка и внедрение организационного, научно-методического обеспечения муниципальной системы становления наставнической деятельности для ускорения процесса становления педагога (руководителя) в способности самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи.
3. Создание банка учебно-методических и технологических материалов для поддержки наставнической деятельности.
4. Разработка пакета примерных моделей нормативных актов и планирующих документов для образовательных организаций города.
5. Взращивание педагогов и школ-менторов, создание муниципальной Лиги методических объединений-менторов дополнительного образования детей.
6. Запуск методического семинара и электронной площадки «Школа наставничества»



**ДОРОЖНАЯ КАРТА**

**реализации Модели наставничества условиях**

**учреждений дополнительного образования детей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **Содержание деятельности/разделы** | **Сроки**  | **Исполнители**  | **Ожидаемые результаты** |
| **1.** | **Подготовка условий для запуска Модели наставничества** |
| 1.1. | Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов:* анализ документов;
* анкетирование;
* собеседование;
* наблюдение в процессе педагогической деятельности
 | Сентябрь 2021 | Заместители директора УДОД | * Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания.
* Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов.
* Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
 |
| 1.2. | Назначение ответственного за реализацию Модели наставничества | Октябрь 2021 | Директор УДОД | Приказ по УДОД |
| 1.3. | Создание сетевого сообщества педагогов дополнительного образования | Октябрь 2021 | Директор УДОД | Договоры, соглашения о сотрудничестве в области осуществления наставничества |
| 1.4. | Назначение модератора (координатора) деятельности сетевого сообщества педагогов дополнительного образования | Октябрь 2021 | Отдел воспитательной работы УО | Нормативный акт |
| 1.5. | Определение форматов наставничества:* Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства).
* Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций.
* Опытный руководитель – начинающий руководитель.
* Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.
 | Сентябрь 2021 | Ответственный по УДОД | Программа, приказ |
| 1.6. | Разработка рекомендаций по организации наставничества в УДОД, в том числе в условиях сетевого взаимодействия | Октябрь-ноябрь 2021 | Заместители директора, методисты | Издание сборника рекомендаций |
| 1.7. | Создание интернет-сообщества Наставников | Октябрь 2021 | Ответственный по УДОД | Обеспечение доступности к сетевому пространству |
| 1.8. | Открытие электронной площадки «Школа наставничества» | Октябрь 2021 | ОРО Управления образования | Электронная площадка по сопровождению реализации Модели наставничества |
| **2.** | **Формирование Базы наставляемых** |
| 2.1. | Формирование Базы наставляемых, работающих в сфере дополнительного образования детей:* Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства).
* Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций.
* Опытный руководитель – начинающий руководитель.
* Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог
 | Октябрь 2021 | Ответственный по УДОД,модератор (координатор) деятельности сетевого сообщества педагогов дополнительного образования | Уточненная база наставляемых по категориям  |
| **3.** | **Формирование Базы Наставников** |
| 3.1. | Формирование Базы наставников в образовательных организациях ДОД | Октябрь 2021 | Ответственные по УДОД, модератор | Команда наставников по направлениям |

|  |  |
| --- | --- |
| **4.** | **Отбор и обучение Наставников** |
| 4.1. | Организация отбора и обучения наставников:* Установочное совещание по организационным моментам для модераторов;
* Семинары-практикумы;
* Круглые столы;
* Форум наставников
 | В течение года | Ответственные по УДОД, ОРО УО | Увеличение доли педагогов-профессионалов |
| **5.** | **Создание наставнических пар (групп)** |
| 5.1. | Формирование наставнических пар (групп) * Защита программ деятельности наставнических пар (групп);
* Отбор лучших программ деятельности наставнических пар (групп)
 | Ноябрь 2021, март 2022 | Ответственные по УДОД, модератор | Посвящение наставнических пар;Выявление лучшего опыта Наставников |
| **6.** | **Разработка нормативной и регламентирующей документации** |
| 6.1. | Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве» | Сентябрь 2021 | Директор УДОД | Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт |
| 6.2. | Разработка нормативной и регламентирующей документации * Создание творческой группы по разработке документации
* Экспертиза документации
 | Октябрь 2021 – май 2022 | Ответственные по УДОД | Издание сборника нормативных документов |
| **7.** | **Организация работы наставнических пар (групп)** |
| 7.1. | Работа наставнических пар (групп) | В течение года | Ответственные по УДОД, наставники, модератор | Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп |
| 7.2. | Промежуточный анализ деятельности наставнических пар (групп) | Январь 2022 | Ответственные по УДОД | Выявление состояния реализации модели наставничества |
| 7.3. | Внесение корректив в программы наставничества (при необходимости) | В течение года | Ответственные по УДОД, наставники, модератор | Корректировка программ, определение эффективных технологий и методик взаимодействия |
| **8.** | **Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)** |
| 8.1. | Мониторинг. * Завершение деятельности наставнических пар (групп).
* Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.
 | Май 2022 | Ответственные по УДОД | Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем |
| **9.** | **Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности** |
| 9.1. | Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: * ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)
 | По мере реализации | Руководители УДОД, учредители | Повышение престижа и статуса наставника |
| **10.** | **Формирование долгосрочной Базы Наставников** |
| 10.1. | Формирование Базы эффективных наставников на последующий период | В течение года | Сетевое объединение по наставничеству | Центр наставничества |