

# «Развитие наставничества в системе образования Шегарского района на 2021-2024 годы»

Управление образования Администрации Шегарского района

Количество педагогических работников муниципалитета -  
291 человек

до 3-х лет стажа - 29 человек (10%);

от 3-х до 10 лет - 39 человек (13%);

от 10 до 20 лет - 56 человек (19%);

более 20 лет - 138 человек (47%);

Педагоги пенсионного возраста - 73 человека (25 %).

## Цель программы:

Разработка и внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования Шегарского района.

### Задачи:

- 1) Обеспечение в образовательных организациях Шегарского района внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников в процессе адаптации, получения основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.
- 2) Внедрение в образовательную систему Шегарского района современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов, предоставления равных возможностей каждой образовательной организации независимо от степени её удаленности.
- 3) Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечение методического сопровождения процесса реализации программы на уровне Управления образования и образовательных организаций Шегарского района.
- 4) Мониторинг нормативных, профессиональных и методических дефицитов педагогическими работниками муниципалитета, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников посредством обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от наставников к наставляемым.
- 5) Создание и совершенствование системы сетевого наставничества с участием наставников из школы с высокими образовательными результатами, вузов, организаций дополнительного и среднего профессионального образования, путём внедрения и развития современных сетевых форм организации методической работы, в том числе через региональные площадки.
- 6) Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом между педагогическими работниками района с целью распространения успешных практик в области наставничества.

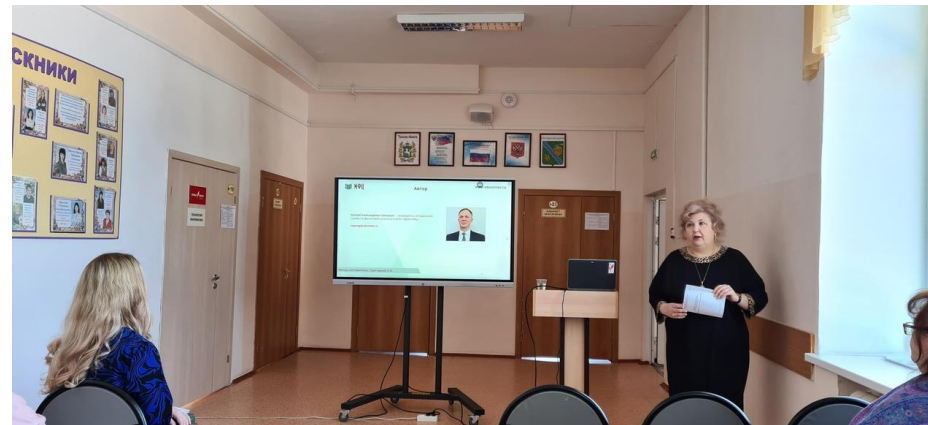
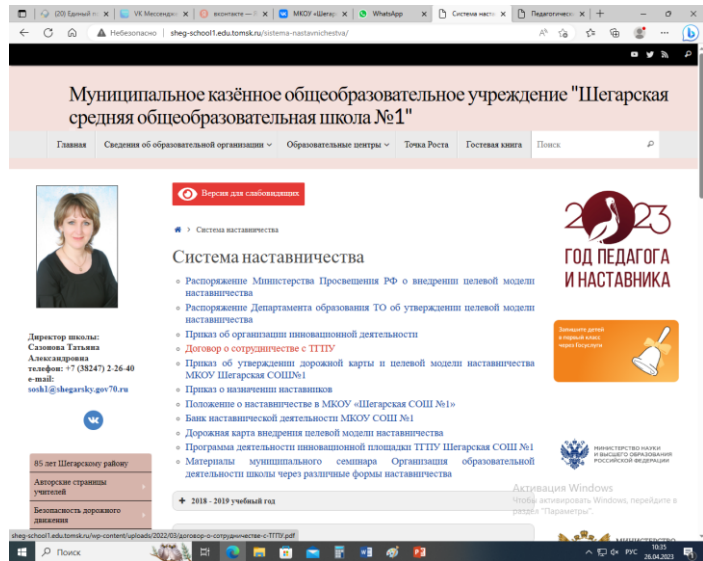
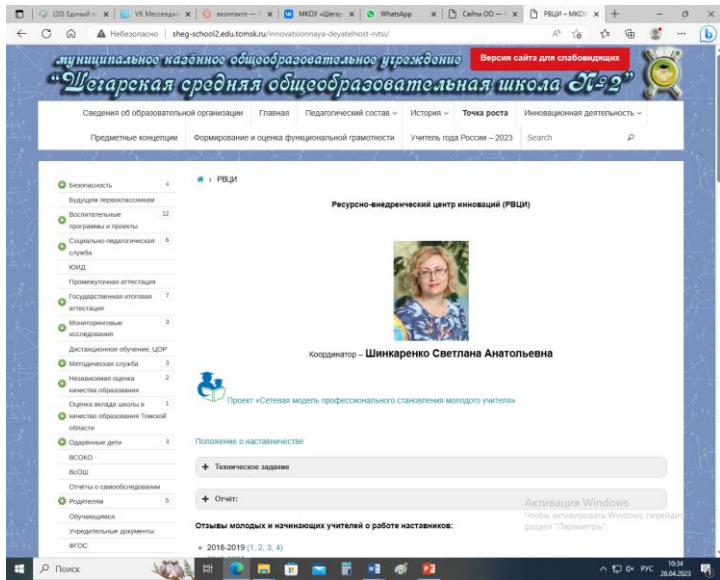
## Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами

«горизонтальная» модель - «учитель-учитель» - взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и взаимообмен опытом между педагогическими работниками образовательных организаций начального, основного и среднего общего образования на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона;



«вертикальная» модель - взаимодействие между образовательной организацией, Управлением образования и методическими службами, Департаментом общего образования Томской области, ТОИПКРО (как оператора данной программы).





## «горизонтальная» модель - «учитель-учитель»

- педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;
- педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую;
- потенциальные педагогические работники (в рамках целевого обучения)

## «вертикальная» модель

- молодые учителя
- потенциальные педагогические работники (в рамках целевого обучения)

# Клуб молодого учителя «Ступени»

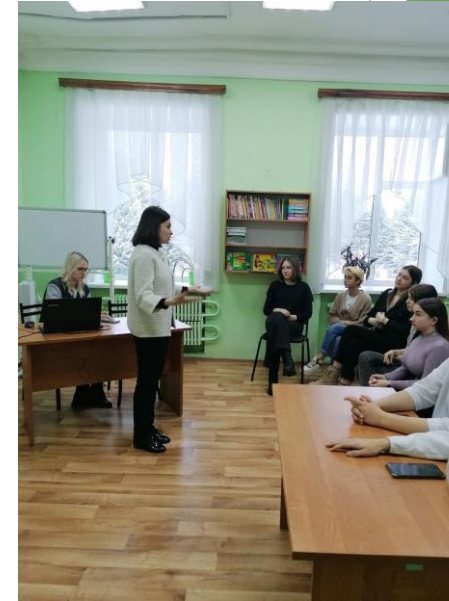
<http://shcg-ruo.edu.tomsk.ru/klub-molodogo-uchitelya>

Цель: эффективное сопровождение и профессиональное развитие молодых учителей



# Сотрудничество с ТГПУ

## Профориентационные мероприятия



## Заключение договоров о целевом обучении





**Цель:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а так же создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации студентов



# Формы наставничества

Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное

Групповое наставничество

Флэш-наставничество

Сетевое наставничество

Реверсивное наставничество

Виртуальное/цифровое наставничество

# Критерии муниципальной программы

|  |   |
|--|---|
| Наличие программы по развитию системы наставничества   | Наличие программы по развитию наставничества на уровне образовательной организации  |
| Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников   | Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации                 |
| Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству                                   | Наличие системы материальной мотивации  |
|  | Наличие системы нематериальной мотивации  |
| Закрепляемость молодых учителей в образовательных организациях. Сравнительный анализ на уровне ОО, муниципалитета. | Соотношение количества принятых молодых специалистов в образовательную организацию и количество молодых специалистов, отработавших в этой организации 3 -5 лет. |
|  | Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет и общего количества педагогических работников.                |

|  |  |
|--|--|
| Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета                                     | Соотношение количества молодых специалистов и количества участников в профессиональных конкурсах на школьном, муниципальном уровнях.                 |
| Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации учителя-наставника                             | Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта |
|  | Обучение педагогов-наставников по программам дополнительного профессионального образования в области наставничества                                  |
|  | Участие педагогов в профессиональных конкурсах в области наставничества  |
| Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения | Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника.                                     |

## Ожидаемые результаты

Выстроенная сетевая модель адаптации молодого педагога

Максимально быстрое включение молодого специалиста в трудовую деятельность.  
Закрепление начинающих учителей в школе.

Увеличение количества обучающихся, выбравших педагогическую профессию

Увеличение доли молодых учителей в педагогическом коллективе школы

**Спасибо за внимание!**