

**Программа методического сопровождения молодых педагогов и наставников
в муниципальной системе образования на 2025-2028 годы**

Пояснительная записка

Программа методического сопровождения молодых педагогов и наставников (далее – Муниципальная программа) в муниципальной системе образования (далее - МСО) городского округа Стрежевой разработана на основе Программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников на территории Томской области на 2025-2028 годы, утвержденной распоряжением Департамента образования Томской области от 19.02.2025 № 280, в рамках формирования единого образовательного пространства для обмена педагогическим опытом, развития профессиональных компетенций, творческого и интеллектуального потенциала, стимулирования к поиску новых форм обучения и профессиональной реализации педагогов на территории Томской области с учётом документов федерального уровня:

1. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.08.2024 № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года».

Муниципальная программа является правопреемником муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой на 2020-2024 гг.», основывается на существующих механизмах поддержки и сопровождения педагогических работников, начинающих педагогическую деятельность, формах «горизонтального» и «вертикального» повышения квалификации и мастерства педагогических работников, является составной частью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в МСО с учётом географической удаленности от областного центра.

Основные понятия, используемые в Муниципальной программе

В Муниципальной программе используются следующие понятия:

Молодой специалист – лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу в образовательное учреждение по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения. Статус действует в течение трёх лет.

Молодой педагог – педагогический работник образовательного учреждения со стажем работы до трёх лет в возрасте до 35 лет.

Начинающий педагог - педагогический работник образовательного учреждения со стажем работы до трёх лет.

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

Наставляемыми могут стать следующие педагогические работники: молодые специалисты, молодые педагоги, начинающие педагоги, любые педагоги независимо от возраста и стажа, испытывающие трудности в профессиональной деятельности, а также желающие приобрести новые знания и навыки в профессиональной деятельности, или перешедшие из одного образовательного учреждения в другое.

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

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.

Сетевое наставничество – это одна из форм реализации наставничества, универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве наставника и наставляемого из разных образовательных учреждений.

Сетевое наставничество организуется на основании соглашения о сотрудничестве между наставляемым и наставником (Приложение 1 к Программе), приказа директора образовательного учреждения о закреплении наставляемому, который работает в данном образовательном учреждении, наставника из другого образовательного учреждения на основании соглашения о сотрудничестве.

К основной причине заключения соглашения о сотрудничестве относится отсутствие наставника требуемого направления деятельности или предмета в образовательном учреждении, где работает наставляемый.

Цель Муниципальной программы

Реализация комплекса мер для закрепления педагогических работников в первые три года профессиональной деятельности в муниципальных образовательных учреждениях через адресную методическую поддержку, систему наставничества и современные формы взаимодействия.

Задачи:

1. Способствовать профессиональной адаптации и становлению молодых специалистов, молодых и начинающих педагогов в педагогической профессии в МСО.
2. Ориентировать деятельность наставляемых на совершенствование профессиональных и личностных компетентностей, самореализацию.
3. Удовлетворять потребности наставляемых в непрерывном образовании, во внедрении современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс.
4. Ориентировать наставников на передачу успешного педагогического и личностного опыта наставляемым.
5. Содействовать установлению отношений партнерства и сетевого сотрудничества между наставляемыми и наставниками, развитию сообщества наставляемых и наставников.

Ожидаемые результаты реализации Муниципальной программы

1. Актуализированы локальные концептуальные и управленческие акты по методическому сопровождению молодых педагогов и наставников.
2. Сформирована единая информационная база молодых/начинающих педагогов в возрасте до 35 лет, наставляемых и наставников, в т.ч. готовых к сетевой форме работы.
3. Сформирована устойчивая система поддержки молодых педагогов через обеспечение наилучшего выбора ресурсов МСО, региональных базовых и инновационных площадок, функционирующих на базе муниципальных образовательных учреждений, для реализации комплекса мероприятий, направленного на профессиональное становление и непрерывный профессиональный рост педагогических работников посредством адресной методической поддержки (в формате наставничества, целевые общие мероприятия, целевые индивидуальные мероприятия).
4. Созданы условия для участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, образовательных событиях, неформальных мероприятиях и трансляции опыта разного уровня, в т.ч. посредством создания активного сообщества молодых педагогов и наставников, способных генерировать идеи и вносить вклад в развитие образовательной системы муниципалитета и региона.
5. Снижена текучесть кадров за счёт создания условий для закрепления молодых педагогов и возможности передачи опыта наставниками в образовательных учреждениях.

Сроки реализации Муниципальной программы

Муниципальная программа разработана на 2025-2028 годы.

Финансирование Муниципальной программы

Реализация Муниципальной программы не предусматривает финансирования.

Программные мероприятия

Стратегия действий Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (далее – Управление образования) по реализации Муниципальной программы является органичной составляющей программных документов муниципального, регионального и федерального уровней.

Комплексный подход к реализации мероприятий Муниципальной программы зафиксирован в Дорожной карте по реализации мероприятий Муниципальной программы (далее – Дорожная карта) и подлежит корректировке при предъявлении внешних требований и внутренних вызовов МСО.

Дорожная карта предусматривает мероприятия по актуализации локальных нормативно-правовых актов и документов по реализации Муниципальной программы, реализации муниципального комплекса мер и участию в реализации регионального комплекса мер по методическому сопровождению молодых педагогов и наставников.

В рамках реализации Дорожной карты предусмотрена разработка Муниципального плана мероприятий сопровождения молодых педагогов и наставников на текущий учебный год (далее – Муниципальный план мероприятий).

Муниципальный план мероприятий является вторым уровнем реализации мероприятий Муниципальной программы и направлен на развитие системы деятельности. Формирование системы деятельности проходит на первом уровне – уровне муниципального образовательного учреждения, по формам педагогического взаимодействия и наставничества.

Формами педагогического взаимодействия могут быть:

- «Опытный педагог – молодой специалист, молодой педагог / начинающий педагог», классический вариант поддержки для приобретения молодым / начинающим педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных).
- «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.).
- «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.
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психозмоциональная 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.
- «Руководитель – администратор», в рамках которого руководитель образовательного учреждения осуществляет наставническую деятельность по отношению к своему будущему потенциальному преемнику.
- «Администратор – педагог», в рамках которого заместитель руководителя образовательного учреждения осуществляет наставническую деятельность по отношению к своему будущему потенциальному преемнику.

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 более одного наставляемого.
- 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.

Программные мероприятия регулируются Дорожной картой и Муниципальным планом мероприятий в соответствии с программными документами муниципального, регионального и федерального уровней.

Мониторинг реализации Муниципальной программы

Мониторинг реализации Муниципальной программы ежегодно осуществляет инновационно-методический отдел Управления образования в рамках мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в соответствии с Положением о муниципальной системе оценки качества образования.

Форма отчета представлена в Приложении 2 к Программе.

Критерии и показатели эффективности реализации Муниципальной программы

№	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Минимальное значение/ шкала оценки
1.	Наличие раздела по сопровождению молодых педагогов и наставников на сайте образовательного учреждения:	Наполнение и своевременное обновление раздела на сайте образовательного учреждения	Имеется, обновляется
1.1.	Наличие концептуального локального акта	Наличие программы/ проекта/ модели/ положения по сопровождению молодых педагогов	Имеется/ отсутствует
		Наличие положения о системе наставничества педагогических работников	Имеется/ отсутствует
1.2.	Наличие единой информационной базы	Молодых/начинающих педагогов в возрасте до 35 лет, наставляемых и наставников, в т.ч. наставников, готовых к сетевой форме работы	Имеется/ отсутствует
1.3.	Наличие комплекса мероприятий по непрерывному профессиональному росту педагогических работников посредством адресной методической поддержки	Наличие индивидуальных планов работы педагогов-наставников с молодыми/начинающими педагогами	Имеется/ отсутствует
2.	Наличие условий и ресурсов для профессионального становления и роста педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов (ШМП, творческие группы, проектные группы, МО, МС и др.)	Имеется, доступно / Имеется, недоступно / Не имеется, недоступно
3.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации на уровне ОУ	Имеется, эффективна / Имеется, неэффективна / Не имеется
		Наличие системы нематериальной мотивации на уровне ОУ	Имеется, эффективна / Имеется, неэффективна / Не имеется
4.	Наставляемые		
4.1.	Закрепляемость молодых/ начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в образовательном учреждении	Соотношение количества молодых/ начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет принятых на работу и продолжающих работу в период проведения мониторинга	Не ниже 70 %
4.2.	Участие молодых/ начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения	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)	Не менее 70 %
4.3.	Участие молодых/ начинающих педагогов до 35 лет в профессиональных конкурсах	Количество молодых/ начинающих педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах для молодых педагогов на уровне муниципалитета, региона	Не менее 10 %
5.	Наставники		
5.1.	Закрепление наставника за молодым/начинающим	Соотношение количества молодых/начинающих педагогов со	100 %

	педагогом со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в образовательном учреждении	стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет и количества педагогов-наставников	
5.2.	Представление опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации наставника	Количество педагогов-наставников, представивших опыт и/или результаты работы <u>по наставничеству</u> на уровне муниципалитета, региона (<i>публикации, выступления на конференциях, семинарах и пр.</i>)	Не менее 30%
		Количество педагогов-наставников, прошедших обучение по программам ДПО в области наставничества	По мере необходимости
		Количество педагогов-наставников, принявших участие в профессиональных конкурсах <u>в области наставничества</u> на уровне муниципалитета, региона	Не менее 10 %

Механизм управления/ контроля Муниципальной программы

Координацию взаимодействия (управление и контроль) всех субъектов реализации Муниципальной программы осуществляет инновационно-методический отдел Управления образования.

Управление образования оставляет за собой право признать образовательное учреждение, имеющее результаты в методическом сопровождении молодых педагогов и наставников в текущем учебном году, опорной площадкой по сопровождению молодых педагогов и/или 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 на один учебный год и может быть пролонгирован на основании результатов работы и по решению муниципального координатора.

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

№ _____

" ____ " _____ 20 ____ г.

_____, именуемая(ый) в дальнейшем **наставник**,
(фамилия, имя, отчество педагога, должность, краткое наименование учреждение)
с одной стороны, и _____
(фамилия, имя, отчество педагога, должность, краткое наименование учреждение)

именуемая(ый) в дальнейшем **наставляемый**, действующие на основании Положения о сетевом наставничестве, утвержденного Приказом Управления образования Администрации городского округа Стрежевой от 00.00.2020 № 000, заключили Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения.

1.1. Оказание помощи наставляемому в его профессиональном становлении наставником и осуществление совместной деятельности по форме «Опытный учитель – молодой специалист»/ «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»/ «Опытный предметник – неопытный предметник» (выбрать необходимое) согласно п.3.3. вышеуказанного Положения на безвозмездной основе.

1.2. Срок деятельности наставника составляет 3 (три) года.

2. Ответственность сторон.

2.1. Стороны обязуются не разглашать конфиденциальные сведения, которые стали известны в процессе совместной деятельности.

2.2. Стороны обязуются соблюдать права и обязанности, прописанные в вышеуказанном Положении.

2.3. Стороны обязуются учитывать предложения координатора наставнической деятельности в образовательном учреждении, в котором работает наставляемый, предоставлять ему запрашиваемую информацию согласно п.6.2. вышеуказанного Положения.

3. Форс-мажорные обязательства.

3.1. При наступлении обстоятельства невозможности полного или частичного исполнения одной из Сторон обязательств по настоящему Соглашению, а именно: длительная болезнь (более 3 мес.), увольнение или других, не зависящих от Сторон обстоятельств, срок исполнения обязательств прекращается.

3.2. Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств по настоящему Соглашению, должна о наступлении и прекращении обстоятельств, препятствующих исполнению обязательств, извещать другую Сторону в срок не позднее двух недель.

4. Прочие условия.

4.1. Стороны примут все меры к разрешению всех споров и разногласий, могущих возникнуть в процессе совместной деятельности на основании настоящего Соглашения дружественным путём.

5. Срок действия соглашения.

5.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания обеими Сторонами и действительно 3 (три) года.

5.2. Соглашение может быть расторгнуто с письменного уведомления и прекращает своё действие по истечении трёх дней со дня направления другой Стороне уведомления о прекращении Соглашения. В таком случае условия расторжения Соглашения определяются по взаимному согласию Сторон.

6. Общие положения.

6.1. Спор и разногласия, касающиеся настоящего Соглашения, решаются переговорами или в установленном законодательством порядке.

6.2. Все изменения и дополнения действительны только в том случае, если они сделаны в письменном виде и подписаны уполномоченными на то лицами обеих сторон.

Составлено в двух экземплярах, причём оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу.

7. Юридические адреса сторон:

ФИО

Дата рождения:

Адрес:

ИНН

СНИЛС

Паспорт (серия, номер, когда и кем выдан)

ФИО

Дата рождения:

Адрес:

ИНН

СНИЛС

Паспорт (серия, номер, когда и кем выдан)

подпись / _____
расшифровка подписи

подпись / _____
расшифровка подписи

**Отчёт по методическому сопровождению молодых педагогов
и наставников в 20__ - 20__ учебном году**

I. Нормативный блок.

Локальные документы, регламентирующие деятельность по работе с молодыми педагогами и наставниками на уровне учреждения (перечислить с указанием реквизитов утверждения):

- 1.1. по работе с молодыми педагогами
- 1.2. по работе с наставниками

II. Общие статистические данные.

№	Показатель (по приказу на учебный год)	Единица измерения	Статданные ОУ
1	Общая численность педагогических работников	чел.	
2.1.	Численность педагогических работников (наставляемых), имеющих наставников по разным формам педагогического взаимодействия	чел.	
2.2.	Численность педагогических работников, являющихся наставниками по разным формам педагогического взаимодействия	чел.	
3.1.	Численность педагогических работников до 35 лет	чел.	
3.2.	Численность педагогических работников до 35 лет, имеющих не менее 1 наставника	чел.	
4.1.	Численность педагогических работников до 35 лет со стажем работы до 3 лет	чел.	
4.2.	Численность педагогических работников до 35 лет со стажем работы до 3 лет, имеющих не менее 1 наставника	чел.	
5.	Количество пар по формам педагогического взаимодействия:		
	- «Опытный педагог – молодой специалист, молодой педагог / начинающий педагог»	чел.	
	- «Опытный предметник – неопытный предметник»	чел.	
	- «Педагог-новатор – консервативный педагог»	чел.	
	- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	чел.	
	- «Руководитель – администратор», «Администратор – педагог»	чел.	
6.	Количество заключенных Соглашений о сотрудничестве в рамках сетевого наставничества*	шт.	

Комментарии к пп. 1-5 таблицы: при необходимости

*Комментарий к п. 6 таблицы: с каким(ми) ОУ заключено Соглашение о сотрудничестве, сколько организовано сетевых пар, по каким формам педагогического взаимодействия

III. ЧЕК-ЛИСТ участия образовательного учреждения в реализации муниципальной программы методического сопровождения молодых педагогов и наставников

Критерии эффективности	Показатели эффективности на уровне ОУ	Шкала оценки по проекту	Оценка ОУ
Наличие условий и ресурсов для профессионального становления и роста педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов педагогов (ГШМП, творческие группы, проектные группы, МО, МС и др.)	Имеется, доступно	
		Имеется, недоступно	
		Не имеется, недоступно	
Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации	Имеется, эффективна	
	Наличие системы нематериальной мотивации	Имеется, неэффективна	
		Не имеется	

Комментарий к таблице: при необходимости

Блок «Молодые/начинающие педагоги (до 35 лет)»

Критерии эффективности	Показатели эффективности	Минимальное значение по проекту	¹ Оценка ОУ
Участие в различных формах поддержки и сопровождения	Количество молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет , принявших участие в различных формах поддержки и сопровождения (кроме конкурсов) <i>(ГШМП, методические мероприятия или отдельные секции)</i>	Не менее 70 % и не реже 4 раз в год	___ чел./ ___%
Участие в профессиональных конкурсах	Количество педагогов до 35 лет, принявших участие в профессиональных конкурсах для молодых педагогов разного уровня	Не менее 10 %	___ чел./ ___%
	Количество педагогов, принявших участие в региональном конкурсе для молодых педагогов «Через тернии к звездам»	По факту	___ чел./ ___%
Повышение квалификации	Количество молодых/начинающих педагогов, освоивших дополнительные профессиональные программы	В рамках плана ОУ	___ чел./ ___%
Аттестация	Количество молодых/начинающих педагогов, прошедших процедуру всестороннего анализа профессиональной деятельности в целях установления первой (высшей) квалификационной категории	В рамках плана ОУ	___ чел./ ___%
² Закрепляемость в ОУ	Соотношение количества принятых молодых специалистов в ОУ и количество молодых специалистов, отработавших в данном ОУ 3 года (или 5 лет)	Не ниже 50 %	___ / ___ чел.

Примечание:

1. Доля рассчитывается от общего количества молодых/начинающих педагогов до 35 лет.

2. Показатель рассчитывается в ретроспективе за 3 года (в случае отсутствия молодых/начинающих педагогов в этот период, берется период за 5 лет): пришли в 2023 (2021) году/ приступили к работе в 2025 году (чел.).

Комментарий к таблице: при необходимости

Блок «Педагоги-наставники».

Критерии эффективности	Показатели эффективности	Шкала оценки по проекту	¹ Оценка ОУ
Распространение опыта наставничества	Количество педагогов-наставников, представивших опыт по работе с наставляемым на мероприятиях разного уровня (выступления, публикации)	Положительная динамика	___ чел./ ___%
Участие в профессиональных конкурсах	Количество педагогов-наставников, принявших участие в профессиональных конкурсах в области наставничества разного уровня	Положительная динамика	___ чел./ ___%
Повышение квалификации	Количество педагогов-наставников, освоивших дополнительные профессиональные программы в области наставничества	В рамках плана ОУ	___ чел./ ___%
² 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 за текущий учебный год	Положительная, стабильная, отрицательная	___ чел./ ___% ___ чел./ ___% ___ чел./ ___%

Примечание:

1. Доля рассчитывается от общего количества педагогов-наставников.

2. Кроме дошкольных учреждений и учреждений дополнительного образования детей.

Комментарий к таблице: при необходимости

***IV. Персональные достижения молодых/начинающих педагогов и педагогов-наставников
в конкурсах для молодых педагогов и/или наставников.***

ФИО педагога (кратко)	Уровень, название профессионального конкурса, организатор	Результат	Месяц, год участия

Исполнитель (ФИО, должность):