

Министерство образования и науки Республики Татарстан  
Институт развития образования Республики Татарстан  
Управление образования города Набережные Челны  
МБУ «Информационно-методический центр»

Приложение  
к « Программе развития кадров  
муниципальной системы образования  
города Набережные Челны на 2022-2027 годы»

**План (дорожная карта)**  
по реализации программных мероприятий по развитию кадров  
муниципальной системы образования города Набережные Челны

### **Раздел 3.**

**«Организация работы по адаптации и закреплению молодых  
специалистов»**

#### **подраздел**

**«Развитие движения наставничества».**

**Внедрение целевой модели наставничества  
в муниципальном образовании город Набережные Челны.**

**2023-2024г.г.**

## План (Дорожная карта)

### развития движения и внедрения целевой модели наставничества


представляет обновленную модель методического сопровождения педагогов - стажистов, молодых педагогов и обучающихся основными принципами которой являются:

- **Связь теории и практики** - от понимания к освоению и реализации эффективных практик в области наставничества.
- **В индивидуализации** – ориентации на профессиональные дефициты, оказание адресной помощи, как педагогам, так и обучающимся
- **И в командной работе, в сотрудничестве** и, главное, в наставничестве

- Муниципальная система образования характеризуется доступностью и широкой вариативностью услуг дошкольного, общего и дополнительного образования детей; высоким качеством кадрового потенциала; активной инновационной деятельностью; стратегической ориентацией на обновление качества общего образования.

# Кадровый состав системы образования


Кол-во организаций	школы	лицеи	гимназии	ДОУ
Количество организаций	80	5	11	131
Количество педагогических работников	3900	143	453	3279
Количество обучающихся	54715	2186	5968	33315
Количество педагогов-наставников	102	19	37	202



Анализ возрастной структуры педагогического сообщества муниципального образования позволяет констатировать острую потребность в молодых специалистах.

# Распределение педагогических работников по возрасту

ОО	Количество педагогов	До 25 лет	25-35 лет	35 лет и старше
ОУ	3426	458 (13%)	572 (17%)	2396 (21%)
ДОУ	3279	392 (11,95%)	662 (20,2%)	2225(67,85%)

- 
- Система образования города испытывает дефицит педагогических работников.
  - Отсюда обновленная дорожная карта

# Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества в муниципальном образовании город Набережные Челны. 2023-2024г.г.

**Цель:** Создание условий для формирования эффективной системы поддержки развития предметных и профессиональных компетенций, как педагогов, так и самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

**Задачи:** 1.Создать и внедрить целевую модель наставничества в муниципальном образовании.

2.Организовать продвижение и распространение эффективных практик наставничества в ОО.

3.Подготовить обучающихся и педагогов к осознанной деятельности, реализации индивидуальной образовательной траектории.

4.Создать комфортную среду для развития, закрепления и сохранения в должности молодых педагогов.

5.Вовлечь не менее 70% педагогов в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и наставничества.



- **Имеется** целевая аудитория - молодые педагоги в возрасте до 35 лет и стажем работы в образовательной организации менее 3-х лет. В образовательной организации разрабатываются индивидуальные образовательные траектории, ориентированные на оперативные образовательные запросы молодых специалистов.
- **Имеются** диагностические материалы для осуществления комплексной диагностики профессиональных дефицитов, интересов, образовательных запросов и потребностей молодых педагогических работников образовательных организаций, с возможностью получения индивидуального плана профессионального роста.

# Проекты как ресурсы профессионального развития

- «Наставничество как эффективная форма профессиональной адаптации молодого педагога в ОО».
- Авторская программа «Академия просвещения – Управление индивидуальной траекторий молодых педагогов в условиях менторского сопровождения».
- «Деятельность тренера-технолога по сопровождению молодых педагогов».
- «Сетевая система наставничества как механизм адресной поддержки и сопровождения профессионального роста молодого педагога».
- «Педагогический кристалл».
- «Школа молодого педагога».

- В настоящее время в городе Набережные Челны сопровождение молодых педагогов осуществляется не только в форме традиционного наставничества, но и через реализацию проектов «Школа наставников» или «Менторинг как инструмент развития и становления молодых педагогов».
- Ключевым направлением работы является привлечение наставников и молодых педагогов к участию в данных проектах.
- Данные проекты направлены на **формирование ресурсов профессионального развития для наставников и молодых педагогов.** *Главное - Возможности проектов* - Включение молодых и опытных стажистов в проект без ограничения возраста на равных позициях.

# Ключевые мероприятия Дорожной карты

- Августовская конференция педагогических работников. Секция: «Молодые педагоги и наставники».
- Стратегическая сессия Муниципального Совета наставников.
- Торжественная церемония посвящения молодых педагогов в профессию «Учитель».
- Входной и итоговый мониторинг образовательных результатов и потребностей молодых педагогов и наставников.
- Городской образовательный Форум «Точки роста молодого педагога».
- Расширенное заседание Совета молодых педагогов «Молодой педагог-учитель будущего».
- Конференция для молодых педагогов и наставников «Молодой учитель в муниципальной системе образования города Набережные Челны: перспективы профессионального роста и наставничества»
- Конкурс профессионального мастерства «Учитель года», номинация «Педагогический дебют».
- Конкурс профессионального мастерства «Ступени роста», ориентированный на выявление лучших практик наставничества.
- Республиканский конкурс профессионального мастерства «Педагогическое мастерство без границ»
- Республиканская конференция «Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика».

В муниципальном образовании имеется опыт наставничества, но он носит разрозненный, порой одноразовый характер, иногда чисто формальный. На конец реализации «Дорожной карты» - в муниципальном образовании разные формы методического сопровождения молодых педагогов, педагогов-стажистов, обучающихся объединены в целостную систему, охватывающая большое количество педагогических работников, способствующую успешной их адаптации, развитию профессиональных компетенций и повышению профессионального роста, что приведет к повышению качества образования и вовлечению не менее 70 % педагогов в наставническую деятельность.

# Ожидаемые результаты

- 1. Внедрена муниципальная целевая модель наставничества.
- 2. Создано единое образовательное пространство наставников и наставляемых (единые подходы и требования к реализации технологий наставничества).
- 3. Распространены эффективные практики наставничества различных форм и ролевых моделей.
- 4. Профессиональный рост педагогов, раскрытие потенциала личности наставляемого, что приведет к повышению качества образования.
- 5. Не менее 70% педагогов в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и наставничества.



# Портрет Учителя будущего

