



Утверждаю:  
директор МКУ КНМЦ  
А.В.Шевченко  
12 января 2023

**Проект**  
**реализации муниципальной дорожной карты сопровождения**  
**деятельности участников процесса наставничества**  
**по общеобразовательным организациям города Краснодара в 2023 году**

Муниципальный проект «Наставничество»

Срок реализации проекта: январь 2023- декабрь 2023.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

**Ключевые понятия**

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством обучения руководящих и педагогических работников, впервые принятых на работу в образовательную организацию или вновь назначенных на должность заместителя руководителя.

Наставничество - разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами (стаж работы менее 3-х лет), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или с завучами-стажерами (стаж работы менее 1 года), специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель или завуч-тьютор, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников/завучей-стажеров, не имеющих опыта в своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

**Цель проекта:** совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

**Основные задачи проекта:**

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников/завучей-стажеров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления; оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;
- формирование у вновь назначенных заместителей директора по УВР эффективных механизмов управления.

Традиционная модель наставничества не всегда может быть эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Кроме этого, иногда в школах назначают наставником учителя, который сам не владеет новыми технологиями, соответственно - не может оказать качественную методическую помощь, но он - единственный опытный педагог по данному предмету в образовательном учреждении, и у администрации нет другого выхода.

Следует акцентировать внимание и на то, что не соблюдается одно из важнейших условий успешного сотрудничества – добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, ведь его

назначает администрация, не интересуясь при этом мнением самого начинающего педагога. А что делать молодому специалисту в том случае, если он единственный учитель по данному предмету в школе?

Поиск модели наставничества, которая бы позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ лидеров.

Таким образом, целью нашего проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и педагогов общеобразовательных учреждений.

Участниками проекта являются МКУ КНМЦ, общеобразовательные учреждения, городские методические объединения, которые в том числе формируют рабочие группы для решения тех или иных задач.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, завучам стажерам, завучам-тьюторам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по полугодиям;
- в рамках проекта опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической помощи и устранения профессиональных дефицитов.

### **Заключение**

Мы надеемся, что реализация проекта позволит нам, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

Ожидаемые эффекты:

- сохранность контингента молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера в педагогическом коллективе;

- профессиональное становление молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;
- создание сети взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества.