

Рассмотрено на педсовете школы
Протокол №5 от 21.09.2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о целевой модели наставничества педагогических работников в МКОУ Устьюгожинской СШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения педагогических работников, оказания им помощи в повышении профессиональных компетенций посредством ознакомления с современными методиками и приемами, передачи педагогического опыта, в том числе в форме стажировки, вебинаров и мастер-классов и других мероприятий.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями:

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);

Приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7.10.2020 года №2580-р);

приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 01 апреля 2021 года № 241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 614 "Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области"

приказа комитета образования, науки и молодежной политики от

19.07.21 года № 586 « О создании и функционирования региональной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма профессиональной поддержки профессионального

роста педагогических работников, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение

профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Методический актив - сообщество высококвалифицированных педагогов, показывающих высокий уровень предметной и методической компетентности, имеющих стабильно высокие образовательные результаты обучающихся и/или успешно прошедшие региональную диагностику профессиональных дефицитов.

Стажировочная площадка - структура, созданная на базе образовательной организации для реализации актуальных практических задач наставничества.

Наставник - специалист образовательной организации, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам.

Наставляемый - педагогический работник, осуществляющий свою педагогическую деятельность в образовательной организации под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для восполнения профессиональных дефицитов и/или освоения новых профессиональных компетенций.

Молодые педагоги - педагогические работники в возрасте до 35 лет и стажем работы менее 3 лет.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

Горизонтальное обучение - обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Профессиональные дефициты — отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетентностей педагогических работников, вызывающие типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетентности педагогического работника совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Региональная система научно-методического сопровождения

педагогических работников (РСНМС) - совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников в повышении квалификации и профессиональном развитии.

2. Цели и задачи

2.1. Целью реализации целевой модели наставничества в МКОУ Устьпогожинской СШ является создание условий для восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников через трансляцию новых образовательных технологий, передовых практик с участием всех субъектов РСНМС.

2.2. Задачи:

создание условий для закрепления молодых учителей в профессии;
создание условий для максимального раскрытия индивидуальных возможностей наставляемого в ходе реализации ИОМ;

повышение профессионального мастерства наставляемого, создание условий для становления и развития профессиональных качеств и компетенций;

ускорение процесса профессионального становления и развития, творческого самоопределения наставляемого путем построения уникальных образовательных траекторий;

обеспечение постоянного совершенствования форм и методов наставничества.

3. Порядок формирования методического актива.

3.1. Методический актив формируется из числа педагогов-наставников школе.

3.2. Членом методического актива может стать педагогический работник: победитель и лауреат конкурсов профессионального мастерства разных лет; победитель конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями образовательных организаций Волгоградской области (получателей Грантов Президента, Губернатора); обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающих стабильно высокие результаты работы; со стажем работы не менее 5 лет.

4. Виды и формы реализации программ наставничества

2.1. Виды наставничества

индивидуальное наставничество - за наставником закрепляется один наставляемый;

групповое наставничество, при котором наставник руководит

группой;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним наставляемым осуществляет коллектив (методический актив);

2.2. При работе с наставляемыми могут применяться следующие формы наставничества:

классическое наставничество — наставником является успешный и опытный профессионал, который работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания горизонтальных коммуникаций;

партнерское наставничество — наставником является, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в определенной области.

флэш-наставничество - наставничество, которое осуществляется посредством разовых встреч или обсуждений;

виртуальное наставничество - наставничество, при котором советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн;

супервизия - сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы;

реверсивное наставничество - способствует получению новых знаний педагогическими и управленческими работниками.

5. Модель реализации наставничества

Уровень	Субъект	Направление деятельности
	МКОУ Устьлгожинская СПШ	Нормативно-правовое обеспечение
	МКОУ Устьлгожинская СПШ	<p>взаимодействие и совместная реализация мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников;</p> <p>организация и проведение образовательных мероприятий для педагогических работников.</p>
	Школа непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>формирование школьной базы наставников;</p> <p>формирование школьной базы стажировочных площадок, которые являются местом работы педагогов-наставников;</p> <p>формирование методического актива школы и оказание методической и практической помощи в проведении наставнической деятельности;</p> <p>разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;</p> <p>организация адресной методической поддержки, консультирования, сопровождения педагогических работников;</p> <p>организация и проведение диагностики для подтверждения высокого уровня владения профессиональными компетенциями.</p>
	Школьная методическая	формирование структурированной базы наставников школы и оказание методической и практической

<p>службы</p>	<p>помощи в проведении наставнической деятельности; изучение запросов и оказание практической помощи молодым педагогам и педагогам, испытывающим профессиональные дефициты; организация и проведение обучающих мероприятий на стажировочных площадках в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования; координация методической работы и формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.</p>
<p>Методический совет образовательной организации;</p> <p>Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников образовательной организации.</p>	<p>обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества; проведение семинаров, мастер-классов, стажировок, создание образовательной среды для проявления творческой активности педагогических работников, развитие профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов; организация непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем; организация взаимодействия и "горизонтального обучения" педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализация программ наставничества; оказание помощи педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.</p>

6. Циклограмма реализации целевой модели наставничества в школе.

Дата	Мероприятия	Результат
сентябрь	Выявление педагогов, испытывающих профессиональный дефицит (проведение диагностики), а также молодых педагогов, желающих повысить уровень профессионального мастерства.	Список педагогов, желающих повысить уровень профессионального мастерства
сентябрь-октябрь	Формирование методического актива (наставников) школы	Приказ об утверждении методического актива
сентябрь	Закрепление за педагогическими работниками педагога-наставника	Приказ о закреплении за педагогическими работниками педагогов-наставников
сентябрь-октябрь	Составление плана мероприятий (семинары, вебинары, мастер-классы и т.д.) для молодых педагогов и педагогических работников, испытывающих профессиональные дефициты (совместно с центром непрерывного повышения профессионального мастерства)	Утвержденный план мероприятий
Сентябрь-октябрь	Разработка индивидуального образовательного маршрута для педагогического работника (совместно с педагогом-наставником)	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста для наставляемых
октябрь-апрель	Прохождение педагогическим работником индивидуального образовательного маршрута	Заполнена карта индивидуального образовательного маршрута с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.