

Отдел образования администрации
Клетского муниципального района Волгоградской области
муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Распопинская средняя школа»
Клетского муниципального района Волгоградской области

403576, Волгоградская область, Клетский район, ст-ца Распопинская, пер. Б.Г. Ермака 4, тел./факс: 84466 4-65-30

ПРИКАЗ

10.01.2023 г.

№ 19

Об утверждении мер стимулирования наставников в МКОУ «Распопинская СШ», осуществляющих свою деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области»,

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить меры стимулирования наставников в МКОУ «Распопинская СШ», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ.
2. Продолжить работу по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «Распопинская СШ».
3. Кардаильской С.К. и.о.заместителя директора МКОУ «Распопинская СШ» обеспечить внедрение и реализацию наставничества педагогических работников школы в соответствии с Положением о наставничестве.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МКОУ «Распопинская СШ»



С.В. Чаплиева



Утверждаю
Директор МКОУ «Распопинская СШ»
С.В. Чаплиева

Механизмы мотивации и поощрения наставников
в МКОУ «Распопинская СШ», осуществляющих образовательную
деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных
программ

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +».
- Создание специальной рубрики вкладки «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Отдел образования
администрации Клетского муниципального района Волгоградской области
муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Распопинская средняя школа»
Клетского муниципального района Волгоградской области

403576 Волгоградская область Клетский район станция Распопинская пер. Б.Г. Ермака 4 тел.(факс) (84466) 4-65-30

Анализ (отчет) по результатам оценки реализации
наставничества педагогических работников
МКОУ «Распопинская СШ»

С апреля 2022 года в МКОУ «Распопинская СШ» внедрена и реализуется положение, дорожная карта наставничества педагогических работников.

Целевая модель наставничества реализуется на основании следующих документов:

1. Распоряжение от 25 декабря 2019 г Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)»
2. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»
3. Совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
4. Письмом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
5. Приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области»

Распопинская школа определила куратора в образовательной организации по внедрению целевой модели наставничества, создала базу наставляемых. В рамках реализации нацпроекта «Образования», регионального проекта «Современная школа», для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школ в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

На сайте МКОУ «Распопинская СШ» создан раздел «Наставничество», где аккумулируются лучшие педагогические практики и технологии. На сайтах образовательных организаций также созданы разделы «Наставничество», где размещается информация по реализации данного направления.

Учреждение самостоятельно определяет способ выбора наставника, цели, формы оформления менторской деятельности (портфолио, персонифицированная программа повышения квалификации, план и анализ работы наставника, др.).

Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников.

В МКОУ «Распопинская СШ» разработаны НПА регламентирующие реализацию модели наставничества в образовательной организации (план работы (дорожная карта), приказ по утверждению списочного состава наставников и наставляемых).

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, и.о. заместителя директора по учебно – воспитательной работе Кардаильская С.К.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов, будущих участников направления наставничества.

С целью обеспечения условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества были организованы и проведены следующие мероприятия:

1. Виртуальная площадка «Опыт других регионов»;
2. Круглый стол «На пути к возрождению Наставничества. Проблемы. Диалог. Решение»;
3. Консультация для наставников «Что нужно знать кураторам по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации?». Были разобраны следующие вопросы: нормативно-правовое обеспечение реализации целевой модели, методология наставничества, модели и технологии наставничества (ученик-ученик, учитель-учитель, студент-ученик, работодатель-ученик). Различные технологии: -консалтинг; -коучинг; -тьюторство, -диалог; -наставничество; -соуправление; - фасилитация и др. Подробно изучили формы, этапы, особенности каждой технологии. Каждый определился, что можно использовать у себя в процессе реализации целевой модели наставничества.

Следует отметить, что процесс профессионального становления педагога рассматриваем как систему его развития в интегративном процессе, включающем внутреннее социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом со стороны самого учителя и школы. Это предполагает определение целей профессиональной деятельности на каждом этапе профессионального становления и соответствующих им содержания, технологий, средств профессионального совершенствования.

Основными направлениями работы педагога-наставника отмечены следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Адаптационная работа включает:

- знакомство со школой, представление начинающего учителя коллективу школы на педагогическом совете;
- организация шефской пары и закрепление учителя-наставника;
- разработка адаптационной программы профессионального становления начинающего учителя;
- контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя.

Мотивация самообразования предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации:

- педагогическое проектирование;
- решение педагогических ситуаций;
- активно-игровые методы;
- профессиональные конкурсы;
- документальный анализ;
- часы информационного обмена;
- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;

– совместная с наставником работа по подготовке уроков и педагогических мероприятий;

Работа по организации профессиональной коммуникации включает в себя следующие направления:

- с наставниками – оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- с коллегами по методическому объединению и в учреждении образования;
- с администрацией;
- с учениками и их родителями.

Необходимо усилить совместную деятельность молодых учителей и психолога в работе с учащимися, требующими к себе особого внимания, в том числе с особенностями психофизического развития, а также с учащимися с высокой учебной мотивацией, уделить больше внимания отработке эффективных приёмов и методов в организации учебной деятельности.

Молодым педагогам принимать более активное участие в конкурсах различного уровня.

Хочется выразить благодарность учителям - наставникам и педагогам в совместной работе.

Вывод:

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства учителей с использованием системы целевой модели наставничества.

Педагогам-наставникам:

способствовать созданию оптимальных условий для адаптации специалистов в педагогическом коллективе.

Директор МКОУ «Распопинская СШ»



С.В. Чаплиева