

Автономное учреждение
«Центр мониторинга и
развития образования»
города Чебоксары –
столицы Чувашской
Республики



Чăваш Республикин
тĕп хулин Шупашкарĕн
муниципаллă вĕрентĕвĕн
«Мониторингпа вĕренÿ
аталанăвĕн центрĕ»
автономиллĕ учрежденийĕ

ПРИКАЗ

№ 91 от 17.08 2020

Об организации работы
городской Школы наставников

С целью повышения качества методического сопровождения молодых педагогов, а также содействия развитию кадрового потенциала муниципальной системы образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о городской Школе наставников (далее – Школа) (Приложение №1).
 - 1.2. План работы Школы (Приложение №2).
2. Организационно-методическое сопровождение по реализации проекта возложить на отдел по работе с педагогическими кадрами АУ «Центр мониторинга и развития образования» города Чебоксары.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. руководителя

Е.А. Мулюкова

Положение о городской Школе наставников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о городской школе наставников (далее - Положение) определяет цели, задачи, содержание и формат работы, а также порядок формирования и организацию деятельности городской Школы наставников (далее - Школы).

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными и правоприменительными актами Российской Федерации и Чувашской Республики, Министерства просвещения РФ, Министерства образования Чувашской Республики, администрации города Чебоксары, управления образования администрации города Чебоксары и АУ «Центр мониторинга и развития образования» г. Чебоксары.

1.3. Школа является формой методической работы, направленной на обеспечение непрерывности повышения квалификации работников муниципальной системы образования г. Чебоксары.

1.4. Школа - постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников, работающих в образовательных учреждениях г. Чебоксары, созданная с целью оказания им методической и практической помощи в осуществлении функций наставничества.

1.5. Состав участников мероприятий, проводимых в рамках работы Школы, формируется из числа работников муниципальной системы образования, выполняющих функции наставников и испытывающих потребность в решении проблем, связанных с сопровождением педагогов, нуждающихся в наставничестве, и обновлении теоретических знаний на основе достижений современной науки и инновационной практики.

1.6. Организационное, научно-методическое и информационное обеспечение деятельности Школы осуществляется АУ «Центр мониторинга и развития образования» г. Чебоксары.

1.7. Основные понятия, используемые в данном Положении:

1.7.1. Наставник - педагог, имеющий внутреннюю мотивацию осуществлять функции наставника, обладающий коммуникативной культурой, высокими профессиональными и нравственными качествами, стабильно высокими показателями в работе, знаниями в области методики преподавания, воспитания, способный передать свой опыт, необходимый и достаточный для овладения педагогической профессией.

Молодой педагог - специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, трудоустроившийся в общеобразовательную организацию в течение года после окончания учебного заведения, имеющий возраст до 35 лет и трудовой стаж по профилю педагогической деятельности не более трех лет.

1.7.2. Педагог, имеющий перерыв в работе:

- специалист, получивший высшее или среднее профессиональное образование, но по каким-либо причинам не приступивший к педагогической деятельности в общеобразовательной организации в течение года после окончания

учебного заведения;

- педагогический работник, не осуществлявший педагогическую деятельность более одного года по какой-либо причине (длительный отпуск сроком до одного года, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, болезнь, иное).

1.7.3. Педагог, нуждающийся в наставничестве - педагогический работник общеобразовательного учреждения, испытывающий потребность в повышении своей профессиональной компетентности, профессиональной адаптации, либо педагог, имеющий низкие результаты своей деятельности по одному или нескольким направлениям.

1.8. 3. Функции наставничества - функции, осуществляемые педагогическим работником с целью профессиональной адаптации педагогов, эффективной помощи в расширении их педагогического кругозора, спектра применяемых методов и приемов работы по различным направлениям на основании выявленных профессиональных дефицитов.

II. Цели и задачи Школы

2.1. Цель Школы: повышение профессиональной компетентности педагогических работников, выполняющих функции наставников в образовательных учреждениях города Чебоксары.

2.2. Задачи Школы:

- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, в сопровождении и поддержке педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;
- содействовать внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на повышение качества образования;
- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала муниципальной системы образования г. Чебоксары;
- совершенствование системы непрерывного образования педагогов, расширение вариативности форм методической поддержки педагогов;
- создание условий для личностного и профессионального роста слушателей Школы;
- повысить роль и престиж института наставничества.

III. Содержание и формат работы

3.1. Деятельность Школы нацелена на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в том числе в следующих областях:

- управление мотивацией;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;
- управление стрессами, конфликтами и психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;

- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования, лучшие практики наставничества;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- освоение современных педагогических технологий и др.

3.2. К работе Школы могут привлекаться преподаватели вузов, учреждений дополнительного профессионального образования, педагоги города и области, представители организаций-партнеров.

3.3. Формат работы Школы может предусматривать рассмотрение теоретических материалов (лекции, круглые столы и т.д.) и активные формы обучения (мастер-классы, тренинги, экскурсии, «world-caffe», практикумы, стажировки и т.д.) по рассматриваемой проблеме и актуальным вопросам наставничества.

3.4. Формат проведения заседаний Школы наставников может быть вариативен: очные мероприятия, заочные, с использованием дистанционных технологий, а также мероприятия на базе различных образовательных организаций или организаций-партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами.

3.5. Школа наставников проводит мероприятия не реже 4 раз в год.

IV. Права и обязанности слушателей Школы

4.1. Слушатели имеют право:

- получать и использовать информационные, рекомендательные и аналитические материалы,
- получать индивидуальную консультационную и информационную поддержку организаторов мероприятий, проводимых в рамках работы Школы, и приглашенных (по согласованию) специалистов организаций - социальных партнеров;
- вносить предложения в план работы Школы.

4.2. Слушатели Школы обязаны:

- своевременно и качественно выполнять поручения, данные в рамках подготовки и проведения мероприятий образовательной площадки;
- соблюдать настоящее Положение.

V. Документация Школы наставников

К документации Школы наставников относятся:

- 5.1. Положение о Школе наставников.
- 5.2. План-график мероприятий Школы наставников.
- 5.3. Листы учета посещаемости мероприятий.

**План работы
муниципальной Школы наставников
2020-2021 учебный год**

1. Организационная поддержка			
Направления поддержки:	Сроки	Исполнители	Выход информации
Организация работы по повышению профессионального мастерства педагогов-наставников	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Организация участия педагогов-наставников в конференциях, семинарах, круглых столах различного уровня	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Организация участия педагогов-наставников в конкурсах различного уровня (по направлению деятельности)	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Организация участия наставников в городских и сетевых мероприятиях для молодых специалистов	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Организация проведения командного конкурса учителей-наставников и молодых педагогов	Апрель	Методисты АУ «ЦМиРО»	Приказ о проведении
2. Информационная поддержка			
Информирование наставников о нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Информация
Информирование наставников об актуальном педагогическом и управленческом опыте, новинках	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Информация
Информирование наставников о научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах и иных	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Информация
3. Поддержка развития кадрового потенциала			
3.1. Консультационная поддержка			
Консультирование наставников при подготовке к участию в профессиональных конкурсах	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации

Консультирование наставников по выполнению функций и реализации программ (планов) наставничества	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
3.2. Семинары			
Нормативные основы деятельности педагога-наставника. Основные типы наставничества	Октябрь	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Наставничество как эффективная форма формирования высоких профессиональных компетенций	Декабрь	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Проектирование индивидуального маршрута молодого педагога. Конструируем и анализируем современный урок	Февраль	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Использование воспитательного потенциала урока (роль учителя - предметника в реализации рабочей программы воспитания)	Май	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
4. Экспертно-аналитическая деятельность			
Распространение лучшего опыта наставничества в общеобразовательных учреждениях (ОУ № 22, 45, 47)	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Методические материалы
Изучение лучших практик реализации программ (планов) наставничества в общеобразовательных учреждениях	В течение года	Методисты АУ «ЦМиРО»	Рекомендации
Мониторинг программ (планов) наставничества, реализуемых в общеобразовательных учреждениях	Январь-февраль	Методисты АУ «ЦМиРО»	Результаты мониторинга, банк наставников
Анализ работы Школы за 2020-2021 год и планирование работы на 2021-2022 учебный год	Август	Методисты АУ «ЦМиРО»	Анализ