

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
ИМЕНИ ИВАСЕНКО АНАТОЛИЯ АНТОНОВИЧА»**

ПРИКАЗ

23.08.2023

№ 834

Об организации работы ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко»

В соответствии с п.11,ч.3 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 16.03.2023г. №233-п «Об организации деятельности ресурсных центров в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», приказываю:

1. Утвердить Положение о ресурсном центре по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко» согласно приложению 1.
2. Утвердить Программу работы ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества на 2023-2025 годы согласно приложению 2.
3. Утвердить план работы ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества на 2023-2024 учебный год согласно приложению 3.
4. Утвердить педагогический состав ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко» в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко» согласно приложению 4.
5. Назначить ответственной за работу ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко» в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко» Грязнову Е.В., заместителя директора.
6. Грязновой Е.В., заместителю директора, организовать работу ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества в соответствии с планом работы на 2023-2024 учебный год.
7. Ярославцевой А.Д., специалисту по кадрам, довести данный приказ до сведения работников согласно приложению.
8. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А. А. Скокова

Положение о ресурсном центре по внедрению целевой модели наставничества в
МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Ресурсном центре по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» определяет цели, задачи, порядок организации и содержание деятельности Ресурсного центра.

1.2. Структура и штатная численность Муниципального Ресурсного центра наставничества (далее - центра) формируется, исходя из условий и особенностей деятельности центра, и утверждается приказом директора школы.

1.3. В качестве базы центра наставничества используются:

- материально-техническое обеспечение образовательной организации;
- программное и информационно-коммуникационное обеспечение образовательной организации;
- документный фонд (информационно-образовательные ресурсы, периодические издания, учебники, учебные пособия, программно-методические материалы, медиа-фонды, наглядные пособия, web-ресурсы) образовательной организации;
- кадровые ресурсы образовательной организации.

2. Цели и задачи деятельности центра

2.1. Целью деятельности центра является информационная и методическая поддержка педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска по реализуемому содержательному направлению.

2.2. Задачи деятельности центра:

- консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска по актуальным вопросам образования;
- внедрение инновационных педагогических и информационно коммуникационных технологий в управление и образовательный процесс;
- ознакомление педагогической общественности с результатами работы по реализуемым содержательным направлениям;
- отработка модели сетевого взаимодействия между образовательными организациями для реализации педагогических инноваций, образовательных проектов и программ, а также организации обмена опытом по использованию в практике работы новейших достижений в области образования, новаторскими методами обучения и воспитания, навыками управления;
- организация и проведение конференций, семинаров, совещаний и конкурсов по реализуемому содержательному направлению.

3. Основные функции и содержание деятельности центра

-Функции:

3.1. Стратегическая: содействие перспективного развития молодых педагогов;

3.2. Диагностическая: организация работы по выявлению проблем молодых педагогов;

3.3. Моделирующая: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение профессиональных компетенций молодых педагогов;

3.4. Организационная: проведение мероприятий для молодых специалистов

3.5. Консультационная: консультирование и инструктирование молодых педагогов.

-Содержание:

3.6. Ресурсный центр при формировании содержания плана деятельности ежегодно учитывает не только имеющийся опыт учреждения, но и аккумулирует опыт иных образовательных организаций.

3.7. Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы центра.

3.8. Основными содержательными компонентами деятельности центра являются:

-выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта в рамках обозначенных направлений деятельности;

-повышение педагогической, психологической, юридической компетенций педагогических работников, участвующих в деятельности центра;

-подготовка и проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных и групповых консультаций, использование иных форм работы с образовательными учреждениями по актуальным вопросам наставничества;

-дистанционное консультирование педагогических работников образовательных организаций города Нефтеюганска;

-подготовка методических материалов на бумажном и электронном носителях по направлению деятельности центра;

-разработка и информационное сопровождение раздела официального сайта образовательной организации о деятельности центра;

-изготовление демонстрационного материала;

-подготовка методических рекомендаций по направлениям работы, публикаций о деятельности центра;

-установление и развитие внешних связей в рамках обозначенных направлений деятельности;

-осуществление мониторинга реализуемого плана деятельности.

3.9. Результаты работы центра предъявляются не менее 2-х раз в год.

3.10. Программа предъявления опыта работы центра должна включать: аналитический доклад (ы), информационное сопровождение в социальных сетях.

3.11. Деятельность центра прекращается в случае:

-неэффективной работы (по заключению Департамента);

-завершения работы по реализуемому содержательному направлению.

4. Принципы функционирования центра:

-добровольного участия;

- открытости действий, результатов, проблем, информации;

- взаимного доверия;

- свободного взаимодействия;

- соблюдения интеллектуальной собственности;

- соблюдения этических норм и правил взаимодействия;

- активности субъектов.

5. Отчетная деятельность центра

5.1. Центр ежегодно разрабатывает план деятельности на календарный год, который согласовывается с Координатором Департамента образования.

6. Документация центра

6.1. В центре ведется следующая документация:

- приказ о создании центра на базе образовательной организации;
- положение о центре;
- план деятельности центра;
- методические документы педагогических работников, участвующих в деятельности центра;
- отчеты о деятельности центра.

7. Управление деятельностью центра

7.1. Директор учреждения, являясь руководителем центра:

7.1.1. Назначает ответственных лиц за организацию, координацию и контроль деятельности центра.

7.1.2. Назначает ответственных лиц за представление в Департамент отчетной, итоговой и иной информации о деятельности центра.

7.1.3. Утверждает положение о центре, алгоритм взаимодействия на основе типовых документов, разработанных Департаментом.

7.2. Ответственное лицо за организацию, координацию и контроль деятельности центра:

7.2.1. Разрабатывает и направляет для согласования в Департамент план мероприятий.

7.2.4. Организует и проводит семинары, форумы по реализации мероприятий плана.

7.3. Ответственное лицо за предоставление в Департамент отчетной, итоговой и иной информации о деятельности центра:

7.3.1. Формирует и ведет реестр участников мероприятий в соответствии с планом.

7.3.2. Формирует реестр методических продуктов (технологий, программ, проектов) по направлению деятельности центра.

7.3.3. Организует и размещает в средствах массовой информации и интернет сети материалы по проблеме, на которую направлена деятельность центра.

7.3.4. Анализирует, обобщает и представляет в Департамент лучшие практики для тиражирования и распространения опыта работы.

7.3.5. Два раза в год предоставляет мониторинг деятельности центра в Департамент (по запросу).

7.3.6. Ежегодно представляет в Департамент информационно аналитический отчет об исполнении плана мероприятий по реализации соответствующего направления.

Программа работы ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества на 2023-2025 годы

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №3 им. Ивасенко А.А.» г. Нефтеюганска ХМАО-Югры в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом», пункта 5.1.1 Плана мероприятий регионального проекта «Учитель будущего», приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.11.2019 № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога наставника», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 16.03.2023г. №233-п «Об организации деятельности ресурсных центров в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», с целью организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет образовательных организаций города Нефтеюганска.

Программа наставничества ресурсного центра реализуется через организацию серии семинаров-практикумов, индивидуальных консультаций, практических занятий с последующим их обсуждением.

Обратная связь осуществляется посредством общения в Telegram -канале, в котором выкладываются методические разработки, достижения, работают рубрики «Даю – получаю», «Мои достижения», «SOS! Нужна помощь!»

Цель деятельности: создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов образовательных организаций города Нефтеюганска.

Направления деятельности:

- Обобщение и распространение передового педагогического опыта по сопровождению молодых специалистов;
- повышение педагогических, психологических и юридических компетенций молодых педагогов;
- подготовка и проведение обучающих семинаров, мастер-классов, индивидуальных и групповых консультаций;

- дистанционное консультирование и обратная связь посредством телеграм-канала;
- подготовка методических материалов на бумажных и электронных носителях, изготовление демонстрационных материалов;
- осуществление мониторинга.

Задачи деятельности:

1. Содействовать успешной адаптации молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
2. Выявлять возможности и трудности в работе молодых специалистов;
3. Организовывать практические занятия по сценированию и самоанализу уроков, эффективным приемам работы с родителями;
4. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
5. Развивать интерес к методике построения и организации образовательного процесса.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность (формирование положительной мотивации);
2. Высокий уровень вовлеченности молодых педагогов в работу ресурсного центра на постоянной основе;
3. Повышение уровня профессиональной подготовки;
4. Положительная динамика метапредметных компетентностей молодых педагогов;
5. Достаточный уровень молодых педагогов, презентующих свой опыт на школьном и муниципальном уровнях.

Формы наставничества:

Индивидуальная - персонализированное сопровождение с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого.

Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

Взаимная - организация взаимной поддержки лицами, обладающими разными типами образовательных дефицитов.

Онлайн — поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (Telegram –канал).

Основные модели наставничества:

- Групповое
- Виртуальное
- Реверсивное

- Традиционное (один на один)
- Партнёрское
- Флеш-наставничество

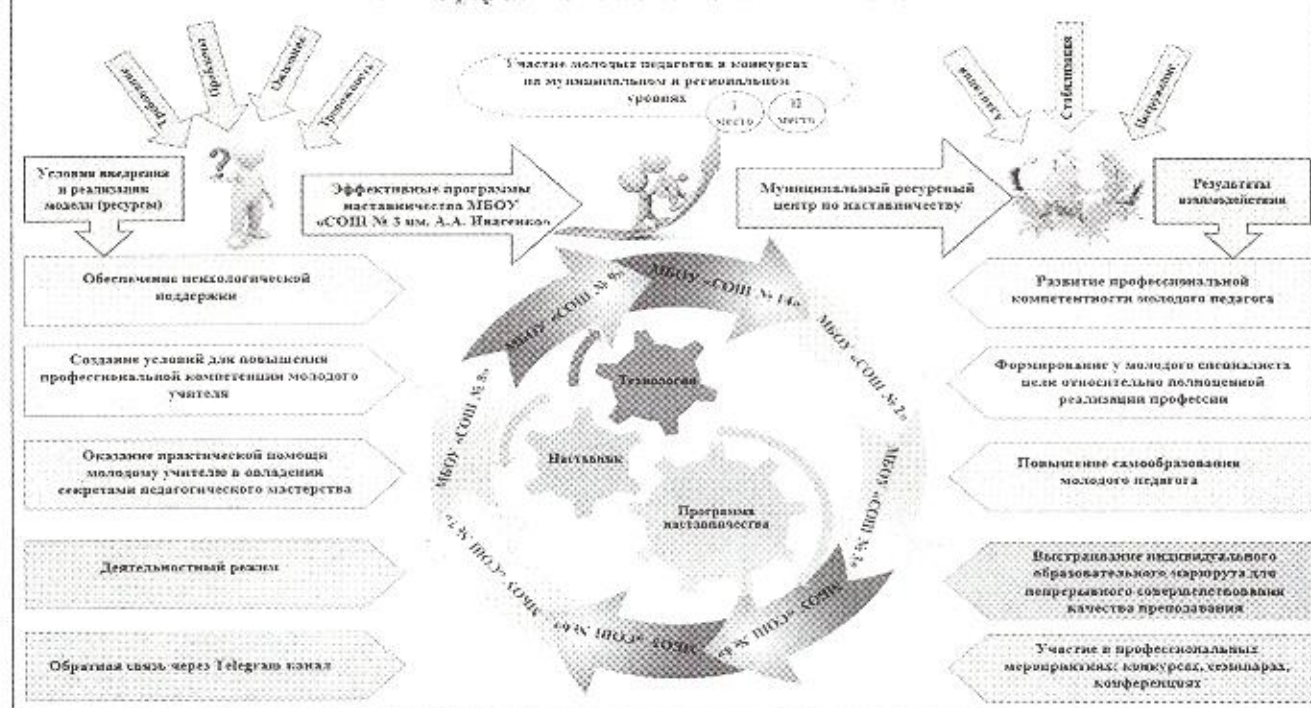
Методы наставничества

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- создание чек-листов по разным вопросам;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	с социумом; наставниками; наставляемыми; - родителями; коллективом организации.	интерактивные технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологи.	организационный (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Модель наставничества



Этапы, содержание и методы реализации программы

Этапы деятельности/ сроки	Компоненты совместной деятельности	Содержательная характеристика компонентов деятельности
I. Проектно- мобилизационный Август-сентябрь	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ теоретического обоснования понятия «наставничество», теоретических подходов к реализации наставничества в образовании 2. Анализ имеющихся в учреждении ресурсов и сложившихся традиций наставничества 3. Соотношение перспективных и эффективных для общего образования элементов системы наставничества с потребностями и возможностями МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» как ресурсного центра для создания актуальной модели наставничества 4. Определение основных участников (групп) процесса наставничества 5. Разработка критериев эффективности модели наставничества
	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • анализ теоретических материалов • оформление модели наставничества
	Основной результат	Программа наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко»
II. Внедренческий	Задача	1. Апробация разработанной модели наставничества

Сентябрь. – апрель	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • выделение групп молодых педагогов города Нефтеюганска, пуждающихся в наставничестве • определение наставников из числа педагогов МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» • определение группового наставничества • проведение серии семинаров, консультаций и т.п. • проведение Фестиваля открытых уроков • административное сопровождение • психолого-педагогическое сопровождение • научно-методическое сопровождение
	Основной результат	<ul style="list-style-type: none"> • Апробация новой модели наставничества • успешная адаптация молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях города педагогов
III.Рефлексивно-обобщающий Май	Задача	Мониторинг эффективности реализации педагогической программы наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко»
	Мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • анализ индивидуальных достижений и проблем наставляемых • анкетирование • оформление портфолио достижений • SWOD-анализ
	Основной результат	<ul style="list-style-type: none"> • выявление проблем наставничества • определение перспектив наставничества на следующий учебный год

Прогнозируемые конечные результаты деятельности

1. Апробация новой модели наставничества, подготовка методических материалов по ее использованию.
2. Определение условий для успешной реализации модели, выделение целевых групп.
3. Апробация критериев и мониторинга эффективности модели наставничества.
4. Разработка системы мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей.
5. Победители и призеры профессиональных конкурсов для молодых педагогов.
6. Уровень адаптации молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях педагогов – не менее 60%.
7. Коррекция профессиональных затруднений у педагогов – не менее 90%.
8. Сохранность команды реализации проекта не менее 90%.

Практическая значимость результатов

Для муниципалитета:

- появление новых эффективных практик наставничества;
- возможность тиражирования модели наставничества ресурсного центра МБОУ «СОШ №3 им. А. А. Ивасенко» без дополнительных ресурсов.

Для школы:

- новые формы совершенствования кадровой политики;
- создание системы, которая позволит с наименьшими затратами оптимизировать адаптацию новых педагогов;
- повышение статуса наставника.

Для педагогов:

- апробация новых форм профессионального взаимодействия;
- повышение профессионального мастерства;
- эффективная адаптация к изменяющимся условиям.

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет координатор департамента образования администрации города Нефтеюганска.

Оценка будет происходить в форме отчёта о деятельности Ресурсного центра.

Динамика адаптации и профессионального роста молодых специалистов и начинающих работать в учреждениях педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности образовательных организаций.

Количественные методы:

- уровень адаптации молодых специалистов не менее 60%;
- своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов;
- показатель стажа работы в организации.

Качественные (социологические) методы:

- система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей;
- участие молодых специалистов учреждения в профессиональных конкурсах;
- активное включение молодых специалистов и учителей, начинающих работать в учреждениях, в общешкольные и городские мероприятия.

План работы ресурсного центра по внедрению целевой модели наставничества
на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	сроки	ответственные
1	Информирование всех участников образовательных отношений о реализации Положения о системе наставничества педагогических работников	август	Команда наставников
2	Мониторинг профессиональных компетентностей (анкетирование молодых педагогов на предмет выявления профессиональных затруднений и запросов).	сентябрь	Команда наставников
3	Анализ полученных данных. Формирование плана работы.	сентябрь	Команда наставников
4	Педагогический нетворкинг.	сентябрь	Команда наставников
5	Мастер-класс «Я иду на урок».	октябрь	Команда наставников
6	Семинар «Анализ урока как средство развития профессиональной деятельности учителя».	октябрь	Команда наставников
7	Кейс-дискуссия «Работа с родителями».	ноябрь	Команда наставников
8	Педагогическая лаборатория «Родительское собрание».	декабрь	Команда наставников
9	Мировое кафе «Формирующее оценивание – оценивание для обучения».	январь	Команда наставников
10	Коммуникативные бои.	февраль	Команда наставников
11	Круглый стол «Сделаем вместе».	март	Команда наставников
12	Семинар «Рефлексия как способ подведения итогов и инструмент планирования».	апрель	Команда наставников
13	Мониторинг профессиональных компетентности (динамика).	май	Команда наставников
14	Встречи «друзей по времени» (участники встречаются для эффективного взаимодействия с	в течение года	Команда наставников

	другими партнёрами не из своей образовательной организации в отведённое время).		
15	Индивидуальное консультирование по запросу.	в течение года	Команда наставников
16	Мастермайн - групповой формат поддержки, обсуждения и обмена опытом.	в течение года	Команда наставников

Педагогический состав ресурсного центра по внедрению целевой модели
наставничества в МБОУ «СОШ №3 им. А.А. Ивасенко

1. Грязнова Е. В., заместитель директора
2. Иванкова Е. В., заместитель директора
3. Коноваленко О. И., учитель английского языка, руководитель методического объединения учителей иностранного языка
4. Кадачигова Е. А., учитель химии, руководитель методического объединения учителей естественных наук
5. Савельева А. В., учитель английского языка
6. Смоленцев А. Б., учитель английского языка
7. Дерезенко С. В., учитель начальных классов