Приложение к приказу управления образования Пожарского муниципального округа

от 01.12.2023 № 189

# Положение

**о муниципальной школе наставничества**

**Пожарского муниципального округа**

# I. Общие положения

1.1. Положение о муниципальной школе наставничества (далее – Положение) определяет цели, задачи методического сопровождения педагогических работников в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Приморского края.

1.2 Функционирование муниципальной школы наставничества осуществляется в соответствии со следующими документами:

- федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.20218 №16);

* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, общеобразовательным дополнительным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
* Приказ Министерства образования Приморского края «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, общеобразовательным дополнительным программам и программам среднего профессионального образования» от 23.07.2020 № 789- а;
* Приказ Министерства образования Приморского края «Об утверждении положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 11.04.2022 № 384-а;
* Приказ управления образования администрации Пожарского муниципального округа от 27.08.2021 № 111 «О внедрении целевой модели наставничества».

**2. Понятия, используемые в Положении.**

Для целей Положения используются следующие понятия:

– «Горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – это обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;

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

– Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально – педагогических проблем и оказание помощи педагогу в преодолении затруднений, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

– Муниципальная школа наставничества (далее – Школа) – неформальное или формальное объединение педагогических работников с целью создания условий для методического сопровождения профессионального развития педагогов на основе использования сетевых форм взаимодействия для внедрения механизмов и технологий наставничества в рамках целевой модели наставничества. Школа имеет структуру, дорожную карту определяемую целями и задачами данного объединения. Руководство Школой осуществляет куратор, выполняющий организационную деятельность;

– Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – это система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

– Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

– Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона;

– Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности;

– Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

– Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества;

– Субъект методической деятельности – организация, лицо, профессиональное сообщество, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников.

# Цель и задачи муниципальной школы наставничества.

3.1. Целью муниципальной школы наставничества является создание единого методического пространства Пожарского муниципального округа для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в о бласти образования, а также обеспечивающего функционирование муниципальной и региональной системы профессионального развития педагогических работников в части:

* реализации целевой модели наставничества, развития и совершенствования механизмов и технологий наставничества;
* совершенствования методических, психолого-педагогических, предметных компетенций педагогических работников, в том числе и молодых педагогов;
* построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов;
* проведения профилактики профессионального выгорания педагогов;
* развития кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования;
* методической поддержки молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;
  1. Задачи муниципальной школы наставничества:
* разработать различные формы поддержки и сопровождения педагогов;
* создать условия для формирования единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников, внедрению инновационных моделей наставничества в образовательных учреждениях района;
* внедрить различные формы поддержки и сопровождения педагогов;
* создать условия для овладения педагогическими работниками навыками использования современных технологий обучения и воспитания, в том числе цифровых;
* создать единую систему выявления, обобщения и внедрения эффективных наставнических практик;
* создать условия для сетевого взаимодействия и «горизонтального обучения» педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе на основе инновационных практик наставничества;
* участвовать в сетевых проектах школ наставничества региональной сети муниципальных школ наставничества Приморского края;

стимулировать разработки, апробации и внедрения инновационных форм деятельности профессиональных сообществ, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

3.3. Принципами формирования муниципальной Школы наставничества является:

* соответствие целям, задачам, показателям и результатам федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целевой модели наставничества;
* консолидация ресурсов муниципальной системы образования для развития системы наставничества в Пожарском муниципальном округе.

1. **Структура муниципальной Школы наставничества**

4.1. Муниципальные профессиональные объединения (муниципальная Школа наставничества):

* создает информационное поле профессионального общения педагогических работников муниципалитета и региона, способствуют развитию профессиональных компетенций и преодолению профессиональных дефицитов;
* обеспечивают информационную, организационную и методическую поддержку педагогических работников муниципалитета;
* привлекают к деятельности Школы педагогических работников муниципалитета и региона;
* организуют сетевое взаимодействие и «горизонтальное обучение» педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе на основе инновационных практик наставничества;
* участвуют в сетевых проектах других муниципальных школ наставничества;
* содействуют выявлению лучших практик наставничества.

4.2. Муниципальная методическая служба Пожарского муниципального округа

* обеспечивает организационное, информационное и методическое сопровождение деятельности муниципальной школы наставничества;
* представляет в региональный наставнический центр информацию о муниципальной школе наставничества для формирования реестра региональной сети;
* предоставляет данные для проведения мониторинга деятельности региональной сети по запросу регионального наставнического центра
* участвует в формировании структуры Школы.

4.3. Структурный компонент институционального уровня представляют следующие субъекты:

4.3.1. «Пары»/ «группы» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией – учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию», - осуществляют «горизонтальное обучение» педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

# Методическое сопровождение и руководство муниципальной школой наставничества

* 1. Муниципальная методическая служба Пожарского муниципального округа (далее – ММС):
* обеспечивает организационное, информационное и методическое сопровождение деятельности муниципальной школы наставничества;
* представляет в региональный наставнический центр информацию о муниципальной школе наставничества для формирования реестра региональной сети;
* предоставляет данные для проведения мониторинга деятельности муниципальной школы наставничества по запросу регионального наставнического центра.
  1. Деятельность муниципальной школы наставничества осуществляется форме «горизонтального обучения» педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе через реализацию программы наставничества, в форме заседаний, семинаров, практикумов, мастер – классов и др.

В рамках школы наставничества могут формироваться «пары», «группы» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу,

«наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией – учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию».

* 1. Руководство муниципальной школой наставничества осуществляет заведующий методическим кабинетом управления образования администрации Пожарского муниципального округа, назначенный приказом начальника управления образования.

# Показатели эффективности функционирования муниципальной школы наставничества

* 1. При разработке показателей эффективности функционирования региональной сети учитываются показатели реализации целевой модели наставничества, показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования муниципальных органов управления в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.
  2. Показателями эффективности являются:

1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы.
2. Доля молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества.Доля педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие (методические объединения, проблемные группы и др.).
3. **Методы сбора информации и инструменты оценки: данные мониторинга.**

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.