

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4"

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



Содержание

Формы наставничества педагогических работников	3
Виды наставничества педагогических работников.....	3
Направления реализуемых персонализированных программ наставничества	3
Условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар	3
Кадровые условия	3
Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.....	3
Материально-технические условия:	4
Финансово-экономические условия:	4

Краткое описание внедрения системы наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа №4"

1. Формы наставничества педагогических работников:

- педагог-педагог
- руководитель-педагог
- социальный партнер - педагог ОО.

2. Виды наставничества педагогических работников:

- традиционное
- реверсивное
- партнерское
- групповое
- виртуальное
- краткосрочное
- ситуационное
- скоростное
- комплекс видов

3. Направления реализуемых персонализированных программ наставничества:

- сопровождение молодого педагога;
- преодоление профессиональных затруднений педагога;
- сопровождение педагога в конкурсном движении;
- сопровождение педагога в процессе аттестации;
- сопровождение педагога по итогам аттестации;
- сопровождение педагога при переходе на новую должность;
- сопровождение педагога при переходе на новое место работы.

4. Кто привлекается в качестве наставника:

- сотрудник своей образовательной организации.

5. Условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар

Для продуктивной работы наставнических пар в МОУ СОШ №4 созданы следующие условия:

5.1 Кадровые условия

директор, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратор реализации персонализированных программ наставничества;

наставники – педагоги, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

5.2 Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

5.3 Материально-технические условия:

- для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых выделены кабинеты Точки Роста по отдельному графику;
- для размещения информации по наставничеству педагогических работников созданы чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- другие материально-технические ресурсы.

5.4 Финансово-экономические условия:

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.