

**Положение
о муниципальной школе наставничества
Партизанского городского 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 24.12.2021 №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 Партизанского городского округа от 15.05.2024 № 179-а «Об организации муниципальной школы наставничества в Партизанском городском округе».

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.

3. Цель и задачи муниципальной школы наставничества.

3.1. Целью муниципальной школы наставничества является создание единого методического пространства Партизанского городского округа для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области 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;

3.2. 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;

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 Партизанском городском округе.

4. 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 Партизанского городского 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.

4.3.2. Руководство муниципальной школой наставничества осуществляет специалист МКУ ПГО «Центр развития образования», назначенный приказом начальника управления образования администрации Партизанского городского округа.

5. Показатели эффективности функционирования муниципальной школы наставничества

5.1. 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.

5.2. Показателями эффективности являются:

- Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы.
- Доля молодых специалистов, вовлеченных в программы наставничества.
- Доля педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие (методические объединения, проблемные группы и др.).

6. Методы сбора информации и инструменты оценки: данные мониторинга.

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