



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МР «КАЗБЕКОВСКИЙ РАЙОН»**

368140, Казбековский район, село Дылым, улица Абдулгапура Абдулгапурова, дом 7, email: kazbekruo@mail.ru

П Р И К А З

" 02 " 02 2023 г.

№ 24/1 «У»

с. Дылым

**Об утверждении модели муниципальной
системы «Наставничество» по
реализации целевой модели наставничества
в ОО МР «Казбековский район»**

Во исполнение приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан от 14 марта 2022 года №05-02-1-233/22 «О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить модель муниципальной системы «Наставничество». (Приложение №1)
2. Контроль исполнения приказа возложить на Гаирбекова А.У., заместителя начальника МКУ «Управления образования».

Начальник



М.И. Магомаев

Модель муниципальной системы «Наставничества» МКУ «Управление образования МР «Казбековский район»

Введение

В федеральном проекте “Учитель будущего” наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников. Муниципальный проект «Наставничество» возник в процессе разработки стратегии развития образовательной системы Казбековского района.

Муниципальный проект «Наставничество»

Срок реализации проекта: январь 2023 - декабрь 2023.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя - наставника.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

Ключевые понятия

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики,

средством обучения руководящих и педагогических работников, впервые принятых на работу в образовательную организацию или вновь назначенных на должность заместителя руководителя.

Наставничество - разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами (стаж работы менее 3-х лет), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или с завучами-стажерами (стаж работы менее 1 года), специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель или завуч-тьютор, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников/завучей-стажеров, не имеющих опыта в своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

Цель проекта: совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и

усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

Основные задачи проекта:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления;
- оказание молодым специалистам методической помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста, начинающего педагогического работника в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста, начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;

Традиционная модель наставничества не всегда может быть эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Кроме этого, иногда в школах назначают наставником учителя, который сам не владеет новыми технологиями, соответственно - не может оказать качественную методическую помощь, но он - единственный опытный педагог по данному предмету в образовательном учреждении, и у администрации нет другого выхода. Следует акцентировать внимание и на то, что не соблюдается одно из важнейших условий успешного сотрудничества - добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, ведь его назначает администрация, не интересуясь при этом мнением самого начинающего педагога. А что делать молодому специалисту в том случае, если он единственный учитель по данному предмету в школе? Придется согласиться.

Поиск модели наставничества, которая бы позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ-лидеров.

Таким образом, целью нашего проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений. Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и педагогов общеобразовательных учреждений.

Проект «Наставничество» включает следующие подпроекты: «Открытые двери», «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов», «Единые методические дни», «Методические десанты», «Творческие группы». Участниками проекта являются Информационно-методический центр, общеобразовательные учреждения, районные методические объединения, которые в том числе формируют рабочие группы для решения тех или иных задач.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по осуществлению наставничества;
- в рамках проекта опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической

помощи и устранения профессиональных дефицитов.

Первое организационное мероприятие в рамках реализации проекта в начале каждого учебного года проходит в форме флэш-наставничества. Это новая концепция наставничества, суть метода заключается в том, что наставники встречаются с наставляемыми в сжатые сроки, часто не превышающие 1 час. За это время наставник представляет свой опыт в профессиональной деятельности, успешные кейсы и дает некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения с наставником или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. В нашем случае в роли наставников выступают опытные педагоги, руководители предметных районных методических объединений и заместители директора по УВР. Программа направлена на повышение профессиональной компетентности заместителей директора по УВР, имеющих небольшой стаж работы на данной должности (вновь назначенные заместители руководителя).

Занятия должны проходить ежемесячно.

Формы реализации подпроекта различны:

Ситуационное наставничество, флэш-наставничество, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

Тематика:

- внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО);
- управление качеством образования на основе мониторинга и анализа оценочных процедур;
- индивидуальный учебный план как основа самореализации молодого педагога;
- новые методы и инструменты оценивания и их использование в учебном процессе;
- организация методической работы в школе;
- тренинги «Организация урока на основе современных требований «Мой лучший урок».

Суть подпроекта **«Открытые двери»** - диссеминация успешного управленческого и педагогического опыта школ через консультации, открытые уроки, мастер-классы, практические сессии, тренинги.

На базе опорных общеобразовательных учреждений с лучшими образовательными практиками проходят Дни открытых дверей. Молодые педагоги и опытные учителя - предметники, руководителей РМО по предметам, методисты ИМЦ посещают уроки, мастер-классы деловые игры своих коллег, обмениваются опытом и анализом проведенных мероприятий. Практика показывает, что такая форма наставничества для молодых специалистов с высоким потенциалом позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению.

Подпроект **«Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»** включает мастер-сессии победителей и призеров профессиональных конкурсов.

Мы предполагаем практику проведения Фестиваля педагогических достижений по формированию функциональной грамотности обучающихся. Педагоги-лидеры проведут современные уроки, с использованием инновационных образовательных технологий и мастер-классы. Это победители и призеры профессиональных конкурсов «Учитель года»; «Самый классный, классный руководитель», «Лучший учитель родного языка».

Профессиональная компетентность учителя сегодня - это решающий фактор обеспечения качества образования. Это не только качество действий учителя,

обеспечивающих эффективное решение каждодневных педагогических проблем и типичных профессиональных задач, но и владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого- педагогической коррекции, методическими приемами, а также их постоянное совершенствование. Идея нашего фестиваля - поделиться опытом таких педагогов, которые способны на высоком уровне не только обеспечить образовательный процесс, но и решить задачи общего развития детей определенными, быть может, авторскими педагогическими средствами, в тоже время, с учетом государственных требований, предъявляемых к современному учреждению образования, интересов родительской общественности и личностных потребностей и возможностей обучаемых.

Заключение

Мы надеемся, что реализация проекта позволит нам, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

Ожидаемые эффекты:

- сохранность контингента молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодого специалиста, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;
- создание сети взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества