

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
педагогического совета
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 10»

от 17.11.2020

№ 5

Количество педагогических работников: 47 человек.
Присутствовали: 43 человека.

«Организация методической работы по реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10»

ПОВЕСТКА:

1. Целевая модель наставничества в МАОУ «СОШ №10».
 2. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10».
 3. Формирование наставнических пар.
- Разное

Слушали Ярош Е. А. о методологии целевой модели наставничества и механизмах ее реализации в условиях образовательной организации.

НАСТАВНИЧЕСТВО: универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Функции образовательных организаций, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.
5. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
6. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
7. Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставления этих форм в Министерство просвещения РФ.
8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
9. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
10. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Процесс реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10» предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов:

1. Принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации.
2. Заседания Педагогического совета организации.
3. Формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества.
4. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом.
5. Приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации.
6. Приказ о закреплении наставнических пар (групп).

Реализация программы наставничества в МАОУ «СОШ № 10» включает:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Результат: «дорожная карта» реализации наставничества.

2. Формирование базы наставляемых

Результат: сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

3. Формирование базы наставников

Результат: формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

4. Отбор и обучение наставников

Результат: Сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

5. Формирование наставнических пар/групп

Результат: Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6. Организация работы наставнических пар/групп

Результат: Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

7. Завершение наставничества

Результат: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

Целевые показатели развития программ наставничества:

25 % - доля детей в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого;

15 % - доля учителей – молодых специалистов, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого;

2 % - доля предприятий/организаций, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников.

2. Маюрову Г. Г. о формах наставничества в МАОУ «СОШ 10» («ученик» - «ученик», «учитель» - «ученик», «учитель» - «учитель», «работодатель» - «ученик»), о возможностях ресурсов новых форматов образовательных практик Ресурсного центра «ПРОФИ» для эффективной реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10».

3. Братчикову О. В. О возможностях практики индивидуального проектирования для эффективной реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10».

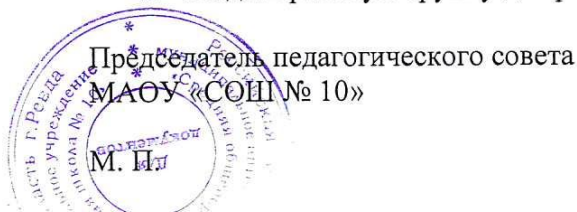
ПОСТАНОВИЛИ:

1. Педагогам изучить материалы по методологии наставничества.

2. Классным руководителям провести собрания родителей, классных коллективов и познакомить с возможностями участия в наставнических программах обучающихся с 10 лет.

3. Принять к реализации план-график целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10». Решение принято: «за» - 43; «против» - 0; «воздержались» - 0.

4. Создать рабочую группу для разработки наставнических программ.



Секретарь педагогического совета
МАОУ «СОШ №10»


Е. Б. Калмыкова


Е. С. Прислонова