

ПРИНЯТО:

Педагогический совет

МАОУ СШ № 147

Протокол от 29.05.2024 № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СШ № 147



/ Р.В.Кузьмин

Приказ от 17.06.2024 № 01-04-230

ПОЛОЖЕНИЕ

о структурном подразделении «Центр инноваций и наставничества» муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 147»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о структурном подразделении «Центр инноваций и наставничества» муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 147» (далее – Положение, Школа) определяет цели, задачи, порядок организации и основные направления деятельности структурного подразделения «Центр инноваций и наставничества» (далее – Центр).

1.2. Центр является структурным подразделением Школы, руководствуется в своей деятельности следующими нормативными документами:

– Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– нормативными и распорядительными документами федерального, регионального и муниципального уровней;

– Уставом Школы;

– Положением о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СШ № 147 и настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение регулирует деятельность Центра и служит правовой, организационно-управленческой и методической основой

формирования и организации деятельности Центра.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.5. Основными принципами работы Центра являются:

1) *принцип научности* предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;*

6) *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) *принцип индивидуализации и персонализации наставничества* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) *принцип равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Цель и задачи Центра

2.1. Цель работы Центра – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.

2.2. Основными задачами Центра являются:

– содействовать созданию в Школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Школы, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

– оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– рассматривать и внедрять инновационные технологии в образовательный процесс.

2.3. В работе Центра применяются разнообразные формы наставничества («педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «работодатель-студент педагогического вуза (колледж)», и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся

профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

3. Организация работы Центра

3.1. Руководитель Центра назначается приказом директора Школы, подчиняется непосредственно заместителю директора по учебно-воспитательной работе, отвечающим за управление качеством и содержанием образования.

Руководитель Центра:

- своевременно актуализирует информацию о наличии в Школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- формирует базу и своевременно актуализирует наставников;
- организует работу по реализации системы наставничества педагогических работников в Школе;
- организует работу по мониторингу реализации системы наставничества педагогических работников в Школе;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения;
- разрабатывает план работы Центра;
- размещает нормативно - правовые документы, локальные акты по организации работы Центра на официальном сайте Школы;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует работу по диагностике профессиональных дефицитов педагогов;
- организует работу по разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;
- организует внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и предоставляет информацию по запросам контролирующих органов.

3.2. В состав Центра входят руководители методических объединений,

молодые/начинающие специалисты в педагогической профессии, наставники, педагогические работники, внедряющие и реализующие инновационные технологии и методы преподавания. Состав Центра утверждается приказом директора Школы.

3.3. Директор Школы осуществляет общее руководство работой Центра.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Школы.

4.2. Срок действия Положения до внесения изменений и дополнений в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Школы.