



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 512
Невского района г. Санкт - Петербурга

Протокол заседания Педагогического совета № 16 от 31.08. 2022 г.

«Актуальные вопросы развития образовательной среды ГБОУ СОШ № 512:
трансформируем ресурсы, моделируем результат, принимаем управленческие решения»

Присутствовали: 43 педагога и педагогических работника ОУ.

Повестка:

1. Итоги ГИА – 2022. Мамышева О.И.
2. Организация методического сопровождения образовательной деятельности. Скрутелева И.А.
3. Проектирование образовательной деятельности в технологически насыщенной среде: эффективные механизмы решения задач образования. Кулагина С.И.
4. Комплексный подход к организации воспитательной работы: сила в единстве. Казакова С.С.
5. Проектная и исследовательская деятельность, олимпиадное и конкурсное движение: практики индивидуальной работы. Демьянова К.В.
6. Рассмотрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников. Скрутелева И.А.

По шестому вопросу выступала Скрутелева И.А., заместитель директора по УВР, которая сообщила, что в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», комитет образования утвердил Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Администрация ОУ разработала Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Государственном бюджетном общеобразовательной организации средней общеобразовательной школе № 512 Невского района Санкт-Петербурга.

Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОУ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации 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 образовательной организации, 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.

применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов

и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Возможно применение разнообразных видов наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в

вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Для эффективной реализации целевой модели на основе самоанализа с целью интеграции модели в систему методической работы в ОУ, единства целей и задач, разработана Программа по реализации целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году и дорожная карта по реализации данной программы.

Внедрение Целевой модели наставничества в 2022-2023 году будет способствовать созданию условий для методического сопровождения работы ОУ по обеспечению позитивной динамики качества образования, развитию творческих способностей педагогов и обучающихся в условиях реализации ФГОС второго поколения и переходу к обновленным ФГОС, форми-рованию функциональной грамотности как основы социализации обучающихся.

Задачами внедрения Целевой модели в ОУ в 2022-2023 году являются:

- Раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- Совершенствовать методический уровень педагогов в овладении новыми педагогическими технологиями (НСУР – национальная система учительского роста).
- Активизировать работу по выявлению и обобщению, распространению инновационного педагогического опыта творчески работающих педагогов.
- Совершенствовать систему мониторинга и диагностики успешности образования, уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов.
- Обеспечивать методическое сопровождение работы с молодыми и вновь принятыми специалистами.

Значимой для позитивной динамики в планируемый период формой наставничества является форма наставничества «учитель — учитель».

Планируемые результаты реализации программы по реализации целевой модели наставничества в 2022-2023 уч.году:

- измеримое улучшение показателей ОУ в образовательной сфере;
- улучшение психологического климата в ОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов;
- Положительная динамика образовательных результатов по процедурам внешнего мониторинга в том числе:
 - Повышение обученности по результатам ВПР
 - Повышение качества обучения по результатам ВПР
 - Повышение доли выпускников, набравших по результатам ГИА по предметам баллы, превышающие пороговый уровень.
 - Повышение доли обучающихся, попавших в кластер с высокими результатами по итогам РДР;
- Увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории;
- Увеличение доли педагогов, представляющих свой педагогический опыт на районном, городском и всероссийском уровне;
- Увеличение доли педагогов-участников конкурсов педагогического мастерства, методических проектов;
- Увеличение доли педагогов, повысивших уровень профессионального мастерства в формате непрерывного «горизонтального» образования;
- Увеличение доли педагогов, обученных в области проектирования современного урока;
- Увеличение доли педагогов, не испытывающих профессиональных затруднений, дефицитов в области использования современных образовательных технологий.

Решение педагогического совета по данному вопросу:

6.1. Рекомендовать внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на базе ГБОУ СОШ № 512.

Решение принято: «за» – 43, «против» – 0, «воздержались» – 0.

6.2. Принять положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 512 Невского района.

Решение принято: «за» – 43, «против» – 0, «воздержались» – 0.

6.3. Принять Программу реализации целевой модели наставничества на 2022-2023 учебный год.

6.4. Принять «дорожную карту» по реализации программы на 2022-2023 учебный год.

Решение принято: «за» – 43, «против» – 0, «воздержались» – 0.

Председатель Педагогического совета Г.А. Тихонова

Секретарь Педагогического совета

К.В. Демьянова