|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Согласовано****общим собранием** **трудового коллектива****протокол №1 от 30.08.2019** | **D:\Катя\Гимназия\2019-2020\на сайт\Документы\Яподпись-печать-утв.ла Соловьева.jpeg** | **«Утверждено» Директор** **МОУ «Гимназия №7»** **\_30 августа 2019 г.** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Соловьева Е.Ф./** |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о проекте «НАСТАВНИЧЕСТВО»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Срок реализации проекта: 2018- 2019 гг.

**Актуальность проекта**: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в классах с низкими результатами, при работе с одаренными детьми.

**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.

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.

*Флеш-наставничество* - обучение на рабочем месте осуществляется в форме наставничества, под которым понимается передача знаний и навыков от более опытного и компетентного человека, руководителя, сотрудника к менее опытному в процессе совместной работы или выполнение деловых функций под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи, что предполагает предоставление обучаемым некоторых текущих полномочий.

1.1. Положение о наставничестве в МОУ «Гимназия № 7» Городского округа Подольск (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2.Настоящее Положение определяет цель, задачи, порядок реализации проекта, механизмы и формы работы.

1.4. 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.

1.5.Правовой основой наставничества является Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказы и распоряжения Министерства образования и науки РФ, нормативно-правовые документы федерального, регионального и муниципального уровней, настоящее Положение о наставничестве и другие локальные акты.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОЕКТА.

2.1.  **Цель проекта**: совершенствование системы наставничества на основе взаимодействия всех участников образовательного процесса для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в гимназии.

2.2. **Основные задачи проекта:**

− развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников/завучей-стажеров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления; оказание им 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/завуча-стажера в педагогическом коллективе;

− содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

− формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОЕКТА.

**Этапы проекта.**

3.1. Создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, завучам-стажерам, завучам-тьюторам.

3.2. Составление графика мероприятий по месяцам на 2018-2019 год.

3.3. В рамках флеш-наставничества создание кратковременных рабочих троек: молодой специалист – учитель-наставник – завуч-тьютор и рабочих двоек: завуч-стажер - завуч-тьютор.

 3.4. Реализация мероприятий проекта по графику.

 3.5. Анализ результатов реализации проекта и корректировка.

Проект «Наставничество» включает следующие **подпроекты**:

 «Школа завучей»,

«Открытые двери»,

«Открытый урок от финалистов профессиональных конкурсов»,

«Стажировка молодых специалистов у опытных педагогов с лучшими практиками».

 Реализация данного проекта будет осуществляться в двух направлениях: для руководящих работников и педагогов МОУ «Гимназия № 7» Г.о.Подольск.

ОПИСАНИЕ ПОДПРОЕКТОВ.

**«Школа завучей»**

Суть подпроекта - анализ кадрового состава заместителей директора, выявление актуальных проблем, обучение завучей-стажеров. Формирование банка данных завучей-тьюторов и завучей-стажеров. Школа завучей – одна из новых форм работы методического объединения заместителей директора. Программа мероприятий подпроекта включает наиболее актуальные аспекты управленческой деятельности и направлена на повышение профессиональной компетентности заместителей директоров, имеющих небольшой стаж работы на этой должности.

Формы и механизмы реализации подпроекта: **ситуационное наставничество, флэш-наставничество**, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

**«Открытые двери»**

Суть подпроекта - диссеминация успешного управленческого и педагогического опыта через консультации, открытые уроки, мастер-классы, деловые игры, тренинги, сетевые образовательные модули (СОМ).

**«Открытый урок от финалистов профессиональных конкурсов»**

Данный подпроект включает мастер-сессии победителей и призеров профессиональных конкурсов.

Педагоги-лидеры проводят открытые уроки и мастер-классы.

**«Стажировка молодых специалистов** у **опытных педагогов с лучшими практиками»**

Подпроект подразумевает взаимодействие молодой специалист – опытный педагог с целью оказания консультативной и практической помощи.

Для реализации подпроекта сформирован банк данных педагогов-наставников и молодых специалистов (учителей, заместителей директора).

Взаимодействие будет осуществляться через флеш-наставничество, взаимопосещение уроков, консультации, мастер-классы, дискуссионные клубы, создание виртуальной базы открытых уроков.

**Направления работы учителей-наставников, завучей-тьюторов:**

- организация работы молодых специалистов (начинающего педагогического работника/завуча-стажера) по совершенствованию содержания, форм, методов работы и средств обучения или управления;

- анализ открытых занятий как форма передачи опыта наставников курируемым молодым специалистам;

- оказание помощи в разработке рабочих программ, форм отчетности, аналитических документов;

- помощь молодым специалистам во внедрении современных подходов и инновационных образовательных технологий в учебном процессе;

- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования;

- проведение методических семинаров, педагогических сессий, мастер-классов;

- целевые взаимные посещения учебных занятий с последующим обсуждением их результатов;

- индивидуальные и групповые консультации.

**Ожидаемые эффекты:**

- сохранность контингента молодых специалистов;

- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера в педагогическом коллективе;

- профессиональное становление молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;

**Ожидаемые риски:**

1. Низкая активность педагогических и руководящих работников.
2. Формальный подход к наставничеству.

4. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА.

Основополагающим показателем результативности являются результаты Основного Государственного Экзамена в 9 классе и Единого Государственного Экзамена в 11 классе, объективность оценивания всероссийских проверочных работ (ВПР) ирегиональных диагностических работ (РДР) в динамике, эффективные управленческие решения как инструмент повышения качества образования.

Критериями эффективности проекта являются:

1. Сохранность контингента молодых специалистов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категория участников проекта | 2019 год | 2020 год | 2021 год |
| 1 | Молодые педагоги | 80 % | 85 % | 87 % |
| 2 | Завучи-стажеры | 85 % | 90 % | 93 % |

1. Доля завучей-стажеров, аттестованных через пять лет на высшую квалификационную категорию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Категория участников проекта | 2023 год |
| 1 | I квартал | II квартал | III квартал | IV квартал |
| Завучи-стажеры | 50 % | 55 % | 60 % | 65 % |

1. Доля молодых педагогов, аттестованных через три года на первую категорию.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Категория участников проекта | 2023 год |
| 1 | I квартал | II квартал | III квартал | IV квартал |
| Молодые педагоги | 70 % | 75 % | 80 % | 82 % |

При этом критерии эффективности проекта будут анализироваться и корректироваться, что позволит не просто узнать, результативен ли проект, но и отследить изменения показателей эффективности в динамике, что создаст обратную связь и позволит контролировать эффективность проекта на всем протяжении его выполнения.