Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по образованию
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 497 Невского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа № 497 Невского района Санкт-Петербурга)

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

заседания педагогического совета
ГБОУ школы № 497 Невского района Санкт-Петербурга

31.08.2022 № 1

Тема: «Образовательная среда, которую мы создаём: время новых решений»

Присутствовали: 46 педагогов
Отсутствовали: 1 педагог

Повестка дня:

1. Обновлённые ФГОС НОО и ФГОС ООО: знание, качество, развитие.
Директор школы - О.А. Коноплёва

2. Актуальные профессиональные компетенции педагога в условиях реализации обновленных ФГОС.
Заместитель директора школы по УВР - В.П. Цуканова

3. Результаты государственной итоговой аттестации 2022 года.
Заместитель директора школы по УВР - Д.В. Кабакова

4. Современные подходы к организации воспитательной работы.
Заместитель директора школы по УВР - М.А. Дугин

5. Рассмотрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников.
Заместитель директора школы по УВР - Д.В. Кабакова

Слушали:

По пятому вопросу заместителя директора школы по УВР Дину Васильевну Кабакову. Ею были проанализированы результаты деятельности образовательной организации за предыдущий 2021/2022 учебный год по вопросам наставничества.

Кабакова Д.В. сообщила о том, что в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образования», комитет образования утвердил Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга.

Администрация школы разработала Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ школе № 497 Невского района Санкт-Петербурга.

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

- 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;
- 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.

Формы наставничества.

В образовательной организации будут применяться разнообразные формы наставничества:

«педагог – педагог»,

«педагог - ученик»,

«ученик - ученик»,

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

Виды наставничества.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации 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 – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество – 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 – 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»).

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 образовательной организации по обеспечению позитивной динамики качества образования, развитию творческих способностей педагогов и обучающихся в условиях реализации ФГОС второго поколения и переходу к обновленным ФГОС, формированию функциональной грамотности как основы социализации обучающихся.

Постановили:

5.1. Признать опыт работы ГБОУ школы № 497 Невского района по вопросам наставничества за 2021/2022 учебный год удовлетворительной.

5.2. Рекомендовать внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников на базе ГБОУ СОШ № 497 Невского района Санкт-Петербурга.

5.3. Принять положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ школе № 497 Невского района.

5.4. Принять Программу реализации целевой модели наставничества на 2022/2023 учебный год.

5.5. Принять «дорожную карту» по реализации программы на 2022/2023 учебный год.

Решение принято: «за» – 46, «против» – 0, «»воздержались» – 0.

Председатель Педагогического совета О.А. Коноплёва

Секретарь Педагогического совета М.А. Дугин