

Положение о наставничестве в форме «учитель – учитель» в МБОУ ООШ «Гармония»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ ООШ «Гармония» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ в сфере образования, на основании приказа Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования», приказа МКУ УО Междуреченского городского округа № 333 от 07.05.2020 г. «О внедрении целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Междуреченского городского округа».
- 1.2. Положение определяет цели, задачи, направления деятельности по наставничеству, требования к организации, наставничества в форме «учитель – учитель», права и обязанности участников.

Цель: повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (педагога) и создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес у молодого специалиста к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2. Организация деятельности

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через содержательное общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. Деятельность по наставничеству осуществляется на основании плана, составленного совместно наставником и наставляемым, что позволяет координировать возможности наставников и запросы наставляемых.

2.3. Формы наставничества:

- Сотрудничество в паре «учитель – учитель», где наставник может выступать в роли консультанта, способствующего реализации профессиональных качеств наставляемого, оказывает помощь в решении конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем.

- Деятельность в роли наставника – предметника, осуществляющего всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

- Совместная реализация педагогических проектов, подготовка к участию в профессиональных конкурсах, совместные методические мероприятия.

2.3. Реализация деятельности по наставничеству осуществляется этапно:

2.4.1. Подготовительный этап предполагает информирование педагогического сообщества о назначении наставничества, сбор информации о профессиональных ресурсах педагогов – потенциальных наставниках и запросах наставляемых. Проводится первичная диагностика профессионально-значимых качеств личности возможных участников деятельности для оценки эффективности и результативности мероприятий по наставничеству. Формируются пары «наставник – наставляемый», состав которых закрепляется приказом директора образовательного учреждения.

2.4.2. На основном этапе деятельности проводятся встречи наставника и наставляемого по планированию форм взаимодействия, регламента встреч, сроков промежуточного контроля, примерных тем рассмотрения. Осуществляется регулярное взаимодействие в формах, востребованных участниками. Реализуется промежуточный и итоговый контроль плана сотрудничества.

2.4.3. На этапе подведения итогов собираются сведения для осуществления мониторинга эффективности и результативности сотрудничества, пополнения баз статистической отчетности муниципального уровня. Определяется опыт наставничества, рекомендованный для распространения.

2.4.4. Анализ результативности и эффективности деятельности по наставничеству направлен на оценку полезности мероприятий для развития кадровых условий в МБОУ ООШ «Гармония» социально-психологического благополучия организации, условий для профессионального развития коллектива, а также на выявление динамики профессиональных компетенций наставляемых и наставников, их мотивации на сотрудничество, оценку тревожности и удовлетворенности своей профессиональной деятельностью.

2.5. Наставник и/или наставляемый вправе отказаться от сотрудничества до истечения срока реализации программы в случае конфликтной ситуации, других обстоятельств, исключающих сотрудничество.

3. Участники деятельности по осуществлению наставничества

3.1. Наставничество осуществляется за счет взаимодействия администрации МБОУ ООШ «Гармония» (заместителя директора по УВР), опытного педагога (наставника) и наставляемого по вопросам организации педагогической деятельности, профессионального развития.

3.2. Заместитель директора по УВР контролирует выполнение планов сотрудничества наставника и наставляемого; способствует целенаправленному планированию взаимодействия между наставником и наставляемым; анализирует полезность мероприятий для развития педагогического коллектива.

3.3. Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (результативность формирования предметных, метапредметных, личностных результатов), мотивированный на совершенствование образовательного процесса, открытый для методической учебы на партнерских образовательных площадках.

3.4. Основные задачи наставника в работе с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления учителя.

3.5. Наставляемый – специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы,

которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МБОУ ООШ «Гармония», испытывающий трудности в педагогической деятельности.

4. Документация

- 4.1. Наставник составляет план работы с наставляемым с учетом его запросов. По итогам реализации плана ежегодно предоставляет отчет о проделанной работе.
- 4.2. Куратор программы составляет аналитические справки, оценивая полезность деятельности по наставничеству с целью ее совершенствования.
- 4.3. Наставляемому рекомендуется вести портфолио профессиональных достижений. Размещать в портфолио наградной материал, ссылки на публикации, статьи, проекты, сценарии открытых уроков, другой методический материал, подтверждающий профессиональное развитие.

