

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Верещацкая средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Ф.И. Пугачёва»

Принято
на педагогическом совете
МБОУ «Верещацкая СОШ»
протокол от 25.08.2023 №1

Утверждаю.
Директор МБОУ «Верещацкая СОШ»:
О.В. Борисенко
от 25.08.2023 Приказ № 121



Положение о наставничестве в рамках реализации модели «учитель-учитель»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом департамента образования и науки Брянской области от 09.07.2020г № 6951.

2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в соответствии с современной целевой моделью наставничества в образовательных организациях.

1.3. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество — социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующая повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.4. Формы наставничества — способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

В МБОУ «Верещацкая СОШ» реализуется модель наставничества: «учитель-учитель». (Приложение 1)

Данная форма наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, с учетом степени обучения и профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

В зависимости от форм наставничества наставничество может быть установлено над следующими категориями участников образовательного процесса:

✓ молодыми специалистами - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;

✓ педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;

✓ другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.5. Наставник — это опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества.

2.2. Общие задачи и функции наставника:

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.
- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании Методического совета по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.6. Директор образовательного учреждения поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, из фонда стимулирования.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации,

осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать План реализации наставничества (схема Плана утверждается в настоящем Положении).

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.

5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приёмы работы с наставляемым.

5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого

6.1. Изучать законодательство РФ об образовании.

6.2. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.

6.3. Выполнять положения и мероприятия Плана в сроки, определенные локальным актом и приказом директора по образовательному учреждению.

6.4. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.5. Своевременно отчитываться о выполнении положений и мероприятий Плана.

7. Права наставляемого

7.1. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора или методиста (куратора) предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

8. Руководство наставничеством

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР (или куратора программы наставничества), курирующего соответствующее направление деятельности.

8.2. Заместитель директора (или куратор программы наставничества) обязан:

- представить пару(ы) наставник-наставляемый и объявить приказ об утверждении наставничества;
- создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
- посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
- организовать творческую группу наставников и осуществлять их обучение современным формам и методам наставничества;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.
- составлять и предоставлять отчетность по наставничеству

6. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников и наставляемых, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Центра о закреплении наставников и об организации наставничества;

- протоколы заседаний Методического совета, заседаний МО учителей-предметников, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- индивидуальные планы работы и отчеты работы по наставничеству.

Целевая Модель наставничества Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей 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 в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.
- взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями.
- взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, СПО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

**муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Верещацкая общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Ф.И. Пугачёва»**

**План работы в рамках реализации
формы наставничества «Учитель- учитель»
на 20 - 20 учебный год**

Педагог-наставник:

Наставляемый:

Сведения о наставляемом:

ФИО	
Образование	
Какое учебное заведение закончил	
Год окончания	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Место предыдущей работы (при наличии)	
Квалификационная категория (при наличии)	
Должность в МБОУ «Верещацкая СОШ»	
Учебная нагрузка	
Классы	

Сведения о наставнике:

ФИО	
Образование	
Какое учебное заведение закончил	
Год окончания	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Должность в МБОУ «Верещацкая СОШ»	
Квалификационная категория (при наличии)	
Учебная нагрузка	
Классы	

Цель наставничества:

Создание организационно-методических условий для успешной адаптации и эффективной профессиональной деятельности учителя в МБОУ «Верещацкая СОШ»

Задачи:

- помощь в адаптации в школе и в коллективе
- определить уровень профессиональной подготовки (для молодых специалистов)
- профессиональные затруднения;
- оказать методическую помощь и сопровождение;

Содержание деятельности:

- диагностика затруднений (беседа, вопрос-ответ);
- посещение уроков молодого специалиста наставников и посещение уроков наставника молодым специалистом;
- планирование деятельности
- ситуативная помощь в оформлении документации и организации учебно-воспитательной работы;
- знакомство с современными педагогическими технологиями;
- знакомство и демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;
- анализ работы.

Ожидаемые результаты:

поддержка для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на (новом) месте работы.

План мероприятий по наставничеству

Направление деятельности Мероприятия Содержание деятельности		Объект контроля
СЕНТЯБРЬ		
<i>Работа по преподаваемому предмету</i>	<i>Работа с документацией</i>	<i>Воспитательная работа</i>
1. 2. 3.		
ОКТАБРЬ		

**муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Верещацкая общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Ф.И. Пугачёва»**

**Отчет о реализации
плана наставничества «Учитель- учитель»
на 20 - 20 учебный год**

- 1. Информация о проведенной работе (реализация плана).**
- 2. Выводы.**
- 3. Рекомендации наставляемому**