

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ № 49 Друдникова Т.А.
Приказ № 235 от 31 августа 2019 года



Положение об организации наставничества в муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 49 г. Томска (Школе Совместной деятельности)

I. Общие положения

1.1. Наставничество в широком смысле этого слова - это разновидность взаимоотношений, в которых один человек (наставник), обычно более опытный и занимающий более высокое положение в организации, помогает другому (ученику) адаптироваться в профессии, раскрыть способности и реализовать свой профессионально-личностный потенциал.

1.2. Наставничество в Школе рассматривается как совместная деятельность молодого учителя с представителями педагогического сообщества, которая осуществляется в первые три года вхождения нового учителя в профессию. В традиционном понимании – наставничество – это, прежде всего, методическое сопровождение деятельности педагога, помощь старшего, опытного и заслуженного коллеги молодому педагогу в преподавании предмета (обучение приемам, методам подачи учебного материала, помощь в освоении педагогом предметных программ, организации внеурочной работы по предмету, составлении учебно-тематического планирования, заполнении журналов и др.)

1.3. Специфика организации наставничества в Школе Совместной деятельности связана с тем, что Школа является инновационным образовательным пространством, в котором реализуется концепция педагогики совместной деятельности и концепция образовательных инноваций (Г.Н. Прокументова). Поэтому наставничество включает в себя не только методическое, но и деятельностное сопровождение и не только молодого, но любого вновь пришедшего в Школу педагога. Под деятельностным сопровождением мы понимаем обучение педагогов приемам, моделям, технологиям организации совместной образовательной деятельности и погружение в инновационную деятельность Школы.

1.4. В настоящее время педагогический коллектив Школы активно обновляется и пополняется новыми педагогами, что связано как с резким увеличением контингента детей, поскольку строится новый микрорайон, так и с естественной сменой педагогических кадров. В Школе сложилось собственное представление о педагогическом профессионализме, связанное с овладением педагогами приемами, моделями, технологиями организации совместной деятельности педагога и ребенка, что сегодня актуально в логике реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО. Все вышесказанное обуславливает актуальность организации наставничества в Школе.

1.5. Наставничество в Школе Совместной деятельности понимается как совместная образовательная деятельность педагогов, владеющих организацией совместной деятельности, и молодых и новых педагогов Школы. Основной целью организации наставничества в Школе является погружение вновь пришедших педагогов в ценностно-смысловое и инновационное пространство Школы Совместной деятельности, проявление нового предмета педагогической деятельности – организации совместной деятельности педагога и ребенка.

1.6. В качестве задач по организации наставничества выступают:

- организация методической помощи вновь пришедшим педагогам в овладении учебным предметом с учетом уровня методической подготовки педагога;

- знакомство вновь пришедших педагогов с концептуальными основаниями педагогики совместной деятельности;

- знакомство вновь пришедших педагогов с базовыми моделями организации совместной деятельности через такие образовательные формы, как теоретические семинары, посещение модельных уроков, их экспертиза, проведение мастер-классов наставников, разработка и проведение уроков-лабораторий новыми педагогами, взаимопосещение уроков-лабораторий;

- разработка совместно с наставником модельных уроков (урок-задание, урок-проблематизация, урок-диалог), их апробация, оформление методических разработок модельных уроков как продуктов;

- организация режима взаимного обучения, при котором молодые педагоги учатся не только у наставников, но и друг у друга (взаимопосещение уроков и участие в их обсуждении и экспертизе, анализ методических разработок друг друга);

- сопровождение молодых и новых педагогов в решении профессионально-личностных проблем, связанных с организацией совместной деятельности, помощь в определении направления профессионального развития с учетом специфики инновационного имиджа Школы.

II. Определение субъектов наставничества: организаторы наставнической деятельности, способы определения в Школе «педагогов – учеников» и «педагогов-наставников».

2.1. Организаторами наставнической деятельности на городском уровне и уровне Школы являются научный руководитель и заместитель директора по научно-методической работе. Они несут персональную ответственность за организацию и эффективную работу двух деятельностных форм организации наставничества: работу городской стажировочной площадки и работу семинара для вновь пришедших педагогов «Первый шаг: осваиваем модели организации СД», «Второй шаг: осваиваем технологии СД».

2.2. Организаторами наставничества на уровне методического объединения (МО) для овладения вновь пришедшими педагогами предметом, являются руководители методических объединений. Они обеспечивают методическое сопровождение вновь пришедших педагогов и определяют наставника такому педагогу с учетом его пожеланий и уровня методической подготовки подопечного.

2.3. Статус педагога-наставника, осуществляющего методическое сопровождение деятельности вновь пришедшего педагога, оформляется приказом директора школы. В приказе указываются фамилии наставников с их подопечными и содержание деятельности, которую они организуют с подопечными. Руководители методических объединений несут персональную ответственность за эффективную организацию наставничества в рамках МО, за учебные и образовательные результаты вновь пришедшего педагога.

2.4. В качестве наставников, обеспечивающих методическое и деятельностное сопровождение вновь пришедших педагогов, могут выступать педагоги, разделяющие ценности педагогики совместной деятельности, владеющие разными моделями (авторитарной, лидерской, партнерской) и технологиями организации совместной деятельности, имеющие успешный опыт участия в инновационной деятельности и создания инновационных разработок, высокие результаты успеваемости и мотивации детей по предмету, стаж работы в Школе не менее пяти лет, победы или призовые места в профессиональных конкурсах разного уровня.

2.5. Список наставников, обеспечивающих деятельностное сопровождение вновь пришедших педагогов в рамках внутришкольного семинара «Первый шаг: осваиваем модели организации совместной деятельности» и «Второй шаг: осваиваем технологии совместной деятельности» утверждается приказом директора школы. Все наставники представляются вновь пришедшим педагогам, а педагоги имеют право выбрать себе наставника, единственным ограничением при выборе наставника служит то, что наставник и наставляемый не могут быть педагогами, преподающими одинаковые учебные предметы. Такое ограничение связано с тем, что такой наставник должен учить не предмету, а совместной деятельности на предмете.

2.6. У одного вновь пришедшего педагога может быть несколько наставников, с которыми он постепенно осваивает разные модели организации совместной деятельности. Это дает возможность новым педагогам познакомиться и взаимодействовать с разными наставниками, а наставникам – получить опыт профессиональной коммуникации с разными «педагогами-учениками». Участие нескольких педагогов в сопровождении одного наставляемого помогает ему быстрее освоить инновационный потенциал Школы и стать участником инновационной образовательной деятельности.

2.7. Список наставников является открытым и может дополняться в течение года в связи с тем, что некоторые педагоги школы «дорастают» до этого уровня и могут

попробовать себя в новом качестве. При изменении списка наставников соответствующие изменения и дополнения вносятся директором в приказ.

2.8. В качестве «педагогов-учеников» в Школе Совместной деятельности выступают все вновь пришедшие педагоги, независимо от возраста и педагогического стажа. Все они обязаны пройти обучение во внутришкольном семинаре «Первый шаг: осваиваем модели организации совместной деятельности» и «Второй шаг: осваиваем технологии совместной деятельности». Для отдельных педагогов могут быть сделаны временные исключения директором Школы по уважительным причинам (например, производственная необходимость, совмещение, учеба в магистратуре и др.). Все исключения оформляются приказом директора Школы. В приказе указываются не только фамилии, но и срок действия данного исключения.

2.9. Результатом работы молодых и новых педагогов в рамках внутришкольного семинара по наставничеству является подготовка методических разработок по разным моделям организации совместной деятельности (не менее двух) и разным технологиям совместной деятельности (не менее двух). Наставники несут ответственность за качество разработок и их соответствие ценностям педагогики совместной деятельности.

III. Формы и содержание работы по наставничеству в Школе

3.1. Базовыми формами работы по наставничеству в Школе являются: организация постоянно действующего внутришкольного семинара для вновь пришедших педагогов «Первый шаг: осваиваем модели организации совместной деятельности», «Второй шаг: осваиваем технологии совместной деятельности» и организация сопровождения деятельности вновь пришедшего педагога как в рамках методического объединения, так и в рамках инновационных образовательных программ и проектно-исследовательских групп.

3.2. Содержание работы по наставничеству в рамках методического сопровождения включает такие формы, как консультирование вновь пришедшего педагога по всем вопросам, касающимся: преподавания соответствующего предмета; выполнения предметных программ; ведения соответствующей документации по предмету; посещения и анализа уроков нового коллеги; помощи с организацией проверочных и диагностических работ; контроля результатов качественной и количественной успеваемости детей по предмету; анализа результатов предметной мотивации детей.

3.3. Содержание работы по наставничеству в рамках постоянно действующего внутришкольного семинара для вновь пришедших педагогов включает в себя: организацию теоретических семинаров по проявлению нового предмета и содержания педагогической деятельности - взаимодействие педагога и детей и его качество, по обсуждению разных педагогических практик (развивающее обучение, диалог культур и др.) и их сравнению с педагогикой совместной деятельности, по

моделям организации совместной деятельности (урок-проблематизация, урок-диалог, урок-задание); мастер-классы наставников по технологиям и формам организации СД; организацию экспертного семинара с демонстрацией модельных уроков педагогами-наставниками; самоопределение и выбор вновь пришедшим педагогом педагога-наставника с целью овладения им определенной моделью организации совместной деятельности; разработку, апробацию и экспертизу урока-лаборатории вновь пришедшего педагога совместно с выбранным наставником; оформление педагогом с помощью педагога-наставника методической разработки модельного урока. Реализация программы завершается итоговым собеседованием в конце учебного года, которое состоит из теоретической и практической части, связанной с идентификацией модели совместной деятельности по разработке урока и фокус - группой по оценке содержания и форм работы внутришкольного семинара по наставничеству.

3.4. Содержание работы по наставничеству в Школе включает организацию профессионально-личностного развития молодых и новых педагогов, а также педагогов-наставников на ценностях и технологиях организации совместной образовательной деятельности взрослых и детей в Школе. Наставническая деятельность является системообразующей линией в организации научно-методической работы в Школе и призвана вовлекать новых педагогов в образовательные инновации с учетом их профессиональных особенностей, интересов, инициатив.

3.5. После (либо в процессе) реализации программы по наставничеству «Первый шаг: осваиваем модели организации совместной деятельности» и «Второй шаг: осваиваем технологии совместной деятельности» наставляемый педагог начинает самоопределяться в инновационном пространстве Школы, выбирая участие в таких формах, как инновационные образовательные программы, проблемно-исследовательские группы, авторские педмастерские, реализация проекта параллели, инновационные стажировочные площадки и др.

IV. Стимулирование деятельности педагогов-наставников и «педагогов-учеников»

4.1. «Педагоги-ученики» оформляют техническое задание, связанное с овладением ими моделями (1-ый год) и технологиями (2-ой год) организации совместной деятельности. В содержании технического задания оговариваются обязательные (см.п.3.3.) и дополнительные (по желанию педагога) виды деятельности, результаты, продукты и сроки реализации технического задания.

4.2. После заполнения технического задания и начала его реализации вновь пришедшие педагоги получают возможность «доступа» в систему стимулирования и могут получить, в соответствии с баллами, обозначенными в стимулирующей карте, определенное вознаграждение за реализацию технического задания.

4.3. Молодые и новые педагоги имеют право участвовать в ежегодной экспертизе инновационных разработок школы, представляя к экспертизе любую разработку (разработки) модельного урока из основной или дополнительной части технического задания. Согласно Положению об экспертизе они получают два бонусных балла к итоговой оценке за разработку независимо от ее качества. Педагог-наставник, сопровождающий педагога в течение учебного года, не может экспертировать разработку своего подопечного.

4.4. Педагоги-наставники после того, как их назначили приказом директора, также получают возможность внесения соответствующих баллов в стимулирующие карты и получения вознаграждения за наставничество. Основанием для стимулирования являются не только индивидуальные достижения наставника и подопечного, но и их совместные достижения (участие в совместном проекте, профессиональном конкурсе, совместное написание статей, разработок и др.)

4.5. Дополнительным стимулом для наставников может быть подготовка и реализация специального технического задания по организации наставнической деятельности и созданию соответствующей разработки (статьи)/проведение мастер-класса к концу учебного года.

4.6. Статус «педагога-наставника» в Школе дает возможность педагогу принимать участие в городских, региональных, российских профессиональных конкурсах.

V. Порядок введения Положения в действие

5.1. Данное положение вступает в силу после его обсуждения на Научно-методическом совете и утверждения приказом директора школы.

VI. Порядок внесения изменений в Положение

6.1. Изменения в данное Положение могут вноситься по инициативе администрации Школы, членов Научно-методического совета, педагогов-наставников. Все предложения подаются научному руководителю Школы и после обсуждения на Научно-методическом совете утверждаются приказом директора школы и вносятся путем создания соответствующих приложений, оформленных в соответствии с п. 5.1. настоящего Положения.