

Министерство образования и молодёжной политики Свердловской области
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Свердловской области
«Ирбитская школа, реализующая адаптированные основные
общеобразовательные программы»

Принято
Педагогическим советом
образовательного учреждения
« 30 » 09 2020 г.



Положение о программе наставничества в ГБОУ СО «Ирбитская школа»

1. Общие положения

- 1.1 Программа наставничества в ГБОУ СО «Ирбитская школа» «Школа молодого специалиста» разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах РФ,
- 1.2 Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
- 1.3 Программа представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение в образовательной организации и достижение поставленных результатов.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. применяется в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

2. Форма наставничества

- 2.1 В рамках образовательной организации наставничество, независимо от его формы предусматривает две основные роли – наставляемый и наставник.
- 2.2 Форма наставничества – это способ организации работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.
- 2.3 Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в программу.
- 2.4 Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающем первому разностороннюю поддержку.
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 ОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников – высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

3. Процесс закрепления наставнических пар

3.1 В основе участия в программе наставничества находится принцип добровольности и осознанности.

3.2 До 30 сентября на совещании педагогических работников куратором программы наставничества, назначенным приказом директора школы, проводится информирование педагогического сообщества о планируемой реализации программы наставничества.

3.3. До 10 октября проводится анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества в текущем учебном году.

Исходя из выявленных конкретных проблем педагогов образовательного учреждения (низкая успеваемость учеников, текучка кадров, низкие карьерные ожидания у педагогов, профессиональное выгорание и т.п.) проводится сбор и систематизация данных о потенциальных наставниках и наставляемых.

3.4 До 30 октября проводится организация встреч наставников и наставляемых (формирование пар).

3.5 С 1 ноября начинается работа по реализации программы.

4. Формы и условия поощрения наставника

4.1 Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность. В связи с этим на официальном сайте образовательного учреждения в специально созданном разделе «Наши наставники» отражается история внедрения программы наставничества, её результаты, успешные истории взаимодействия наставляемого и наставника, интервью с известными людьми о том, кто был у них наставником и т.д.

4.2 В целях поощрения могут быть: благодарственное письмо руководителя образовательного учреждения, размещение фотографий

наставников на школьной Доске почёта, предоставление наставником возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации, а также нематериальное поощрение на рабочем месте (получение дополнительных дней к отпуску).

5. Критерии эффективности работы наставника

5.1 В конце учебного года участники программы наставничества проводят глубокий анализ реализации программы. Мониторинг позволит выявить динамику развития наставляемых и удовлетворённости наставника своей деятельностью. Мониторинг состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов

5.2 Сбор и анализ обратной связи от участников проводится методом анкетирования. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга составляется SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Таблица 1.

<i>Факторы SWOT</i>	<i>Позитивные</i>	<i>Негативные</i>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Анализ позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатам мониторинга могут быть данные анализа и внесенные на их основании корректировки и рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник-наставляемый».