

Министерство образования и науки Республики Адыгея

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Адыгея «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации»

Рассмотрено
на заседании
Совета ЦНППМГР
протокол № 2 от «05» 09 2019 г.

Утверждаю
Директор ЦНППМГР
Кесебежева Л.А.
«05» 09 2019 г.
М. П.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о школе MentorRA**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о Школе МенторРА Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Положение) разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения молодых педагогических работников, оказания им помощи в освоении профессии, овладении в полном объеме профессиональными компетенциями посредством ознакомления с современными методиками и приемами педагогического труда, передачи наставником личного опыта, стажировки.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество (менторство) – форма профессионального становления и воспитания молодых педагогических работников под наблюдением наставника (ментора), направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставничество в школе предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано развивать у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики обучения и воспитания.

Наставник (ментор) – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогами по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Молодой педагогический работник – лицо в возрасте до 35 лет, осуществляющее свою педагогическую деятельность в образовательной организации под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для восполнения диагностированных дефицитов, освоения новых профессиональных компетенций.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МЕНТОРСТВА

2.1. Целью Школы МенторРА является восполнение профессиональных дефицитов у педагогических работников через трансляцию новых образовательных технологий, передовых практик и иных педагогических активностей.

2.2. Задачи:

- всесторонне развивать имеющиеся у молодых педагогов знания в области педагогики и предметной специализации, методики преподавания, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи по занимаемой должности;

- оказывать помощь молодому педагогическому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями посредством ознакомления с современными методами и приемами педагогического труда, передачи ментором личного педагогического опыта;
- вовлекать молодого педагога в национальную систему учительского роста, способствовать закреплению учителя в профессии;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей молодого учителя;
- оказывать своевременную поддержку педагогических инициатив с организацией исследовательской деятельности молодого педагога;
- способствовать формированию нравственных принципов, ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;
- повышать профессиональное мастерство и квалификацию молодых педагогических работников, создавать условия для становления и развития профессиональных качеств и компетенций;
- обеспечивать постоянное совершенствование форм и методов наставничества;
- ускорять процесс профессионального становления и развития, творческого самоопределения учителя путем построения уникальных образовательных траекторий.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Ментором может стать педагогический работник, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности должен быть не менее 5 лет. Педагогу, претендующему на звание Ментора, необходимо подтвердить высокий уровень владения профессиональными компетенциями по итогам тестирования в Центре оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов.

3.2. Центр формирует структурированную базу Менторов региона, организует обучение педагогов – наставников передовым формам и методам обучения молодых педагогических работников, оказывает им методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности;

3.3. По запросу молодого педагога Центр назначает Ментора для совместной разработки и реализации индивидуальной программы по восполнению выявленных профессиональных дефицитов.

3.4. Наставничество осуществляется на базе стажировочной площадки, определенной Центром в соответствии с условиями реализации индивидуальной программы.

3.5. Ментор реализует программу наставничества, используя рекомендованные Центром средства, формы, модели и методы работы с молодым педагогом.

3.6. В Школе МенторРА могут применяться следующие формы наставничества:

- *индивидуальное наставничество* – форма, при которой за наставником закрепляется один молодой педагогический работник;
- *групповое наставничество*, при котором наставник руководит группой молодых педагогических работников;
- *коллективно-индивидуальное наставничество*, при котором наставничество над одним молодым педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников);
- *коллективно-групповое наставничество*, при котором наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой молодых педагогических работников.

3.7. При работе с педагогами в Школе МенторРА могут применяться следующие модели менторства:

- *классическое менторство* – ментором является успешный и опытный профессионал, который работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания горизонтальных коммуникаций;
- *партнерское менторство* – ментором является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым молодой педагог не обладает;
- *флэш-менторство* – менторство, которое осуществляется посредством разовых встреч или обсуждений;
- *виртуальное менторство* – менторство, при котором советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн;
- *супервизия* – сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы.

3.8. В Школе МенторРА может быть использован механизм реверсивного менторства, способствующий получению новых знаний опытными педагогами.

3.9. В течение всего периода наставничества Ментор обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого педагогического работника в соответствии с индивидуальной программой, а также контролирует её выполнение и, в случае необходимости, корректирует вместе с молодым педагогом при участии Центра.

4.0. После выполнения индивидуальной программы обучения (стажировки) молодой педагог проходит процедуру измерения в формате добровольной "сертификации" в Центре оценки уровня профессиональных компетенций, по итогам которой дается оценка результату совместной

деятельности Ментора и молодого педагога по восполнению профессиональных дефицитов.

4.1. При положительном результате, индивидуальная программа считается завершенной. Молодому учителю даются рекомендации по дальнейшему развитию, самообучению, профессиональному росту.

4.2. При выявлении других профессиональных дефицитов, молодому педагогу, в зависимости от потребностей, может быть назначен Ментор, а также построен индивидуальный маршрут формирования компетенций педагога;

4.3. Показателем эффективности работы Ментора является качественное выполнение индивидуальной программы молодым педагогическим работником, повышение результатов оценки уровня профессиональных компетенций.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МЕНТОРА

4.1. Ментор имеет право:

- присутствовать на уроках и внеурочных мероприятиях, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия;
- приглашать молодого педагогического работника на свои уроки и внеурочные мероприятия;
- рекомендовать обучающую литературу, технологии, методики, приемы, формы организации образовательной деятельности молодому педагогическому работнику.

4.2. Ментор обязан:

- разработать совместно с молодым педагогическим работником план - программу наставничества;
- проводить необходимое обучение и курировать выполняемую работу молодого педагогического работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника;
- способствовать рациональной организации труда молодого педагогического работника;
- подводить промежуточные итоги, готовить заключение о результатах прохождения стажировки;
- соблюдать честность и объективность при подготовке отчета о результатах наставничества;
- уважать права, честь и достоинство подопечного.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

5.1. Молодой педагогический работник имеет право:

- участвовать в разработке программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к Ментору за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- повышать свою квалификацию под непосредственным руководством Ментора по согласованному плану профессионального становления;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с Ментором выходить с ходатайством директору Центра о замене наставника;
- защищать профессиональную честь и достоинство.

5.2. Молодой педагогический работник обязан:

- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- следовать рекомендациям Ментора, направленным на достижение качественного результата работы по восполнению профессионального дефицита;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями.

6. РУКОВОДСТВО ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Организационное и методическое руководство по вопросам организации наставничества осуществляет Школа МенторРА Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

6.2. Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет директор Центра, который обязан обеспечить:

- создание необходимых условий для организации совместной деятельности Ментора и молодого педагога на период наставничества;
- оказание методической и практической помощи в разработке индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагогического работника;
- осуществление общего контроля выполнения плана мероприятий;
- обобщение и распространение положительного опыта работы Менторов.