

Протокол № 3 от 27.10.2022 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Н.Г. Галимзянов
Приказ № 167 от 22.11.2022 года



*Положение
о закреплении пар «наставник-наставляемый»
в рамках реализации целевой модели наставничества
«педагог-педагог» и стимулировании педагогических работников
включенных в систему наставничества*

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников разработано с целью определения общих условий и порядка организации наставничества, направленной на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников МОБУ Куртлыкульская СОШ МР Караидельский район Республики Башкортостан (далее-Учреждение).

Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Устава Учреждения.

2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

2.1. Форма наставничества «Педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет или менее опытного специалиста) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю помощь.

2.2. Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. 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 коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник- предметник опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет или менее опытный педагог, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, педагогами, родителями;

- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Возможные варианты программы.

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист» для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) закрепление на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психологическая поддержка («не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3. Цели и задачи формы наставничества «Педагог-педагог»

Целью формы наставничества «Педагог-педагог» является успешное закрепление молодого специалиста в должности «Преподаватель», повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в Учреждении, 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать к молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество педагогов по совершенствованию педагогического мастерства.

4. Ожидаемые результаты организации работы наставников

Результатом правильной организации работы наставников является:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу;
- развитие личного, творческого и педагогического потенциала, положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Учреждении;
- получение необходимых профессиональных компетенций, профессиональных советов и рекомендаций;
- стимул и ресурс для комфортного становления и развития педагога внутри Учреждения.

Оцениваемые результаты:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Учреждении;
- повышение качества обучения в учебных группах.

5. Механизмы стимулирования педагогических работников включенных в систему наставничества

5.1. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника наставляемого;
- интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.

5.2. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- объявление благодарности администрацией Учреждения;
- награждение грамотой администрации Учреждения;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Учреждения.