



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о закреплении пар**

**«Наставник- наставляемый» в**

**рамках реализации целевой модели**

**наставничества «педагог-педагог» и**

**стимулировании педагогических**

**работников, включенных в систему**

**наставничества в МБОУ СОШ №2**

## 1. Общие положения

1.1 Положение о закреплении пар «Наставник- наставляемый» в рамках реализации целевой модели наставничества «педагог-педагог» и стимулировании педагогических работников, включенных в систему наставничества в МБОУСОШ№2 разработано с целью определения общих условий и порядка организации наставничества, направленной на повышение эффективности образовательного процесса, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников МБОУСОШ№2.

Настоящее Положение разработано на основании:

Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 20.12.2012. «273 ФЗ

Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУСОШ№2

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации.

## 2. Формы наставничества «педагог-педагог»

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

2.2. Портрет участников:

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными качествами.

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 специалист, способный осуществлять всестороннюю педагогическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### **Наставляемый**

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы 9 до 3-х лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, педагогами, родителями.

- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях и принципах работы МБОУ СОШ №2.

### **Возможные варианты программы.**

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

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества- педагог, испытывающий проблемы» конкретная психоэмоциональная 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 «опытный предметник—неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету ( поиск пособий. Составление рабочих программ и тематических планов).

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

Целью формы наставничества «Педагог-педагог» является успешное закрепление молодого специалиста в должности «Учитель», повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне .

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса, ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;

#### **4. Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников является:

- высокий уровень включения молодых ( вновь принятых) специалистов в педагогическую работу)
- развитие личного творческого и педагогического потенциала, положительное влияние на уровень образовательной подготовки психологический климат в МБОУ СОШ №2
- получение необходимых профессиональных компетенций;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя в МБОУ СОШ №2;

#### **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 +»
- 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 её 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 МБОУ СОШ 2;
- награждение грамотой администрации МБОУ СОШ 2;
- премирование за счёт экономии фонда оплаты труда МБОУ СОШ 2/ средств от приносящей доход деятельности МБОУ СОШ 2;
- установление стимулирующих выплат приказом директора МБОУ СОШ
- материальное стимулирование