



**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**

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 психологических 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 всл. организацией 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 МБОУСОШ№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 МБОУСОШ%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 МБОУСОШ№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