

МКОУ «Яковлевская начальная общеобразовательная школа»

Принято на заседании
педагогического совета

Протокол № 1 от 30.08.22



ПОЛОЖЕНИЕ
О ЗАКРЕПЛЕНИИ ПАР «НАСТАВНИК - НАСТАВЛЯЕМЫЙ»
В МКОУ «Яковлевская начальная общеобразовательная школа»

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 МКОУ «Яковлевская начальная общеобразовательная школа» (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 нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказание разносторонней помощи.

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 учебного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник — опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных дисциплин.

Наставляемый.

- 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 «педагог-лидер — педагог, испытывающий проблемы», для конкретной психоэмоциональной поддержки, сочетаемой 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 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, 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 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 включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу;

- развитие личного, творческого и педагогического потенциала, положительное влияние на уровень образовательной подготовки педагогов 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 и на сайте Учреждения о внедрении программы наставничества, публикация материалов об успешных результатах взаимодействия наставника наставляемого;

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.