

Положение о наставничестве в МКОУ «Ребрихинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (далее - «Положение»), определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества для педагогических работников. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 (далее соответственно - «Методические рекомендации», «Методические рекомендации для образовательных организаций»).

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции программы наставничества;

наставник - участник программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

форма наставничества - способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников;

программа наставничества - краткосрочная (от трех месяцев до одного года, при необходимости может быть продлена) программа наставничества (приложение к положению).

2. Цели, задачи, основные принципы наставничества

2.1. Цель наставничества - реализация мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию молодых педагогов, их самореализации и закреплению в профессии.

2.2. Основные задачи наставничества:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогов;
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию методического сопровождения педагогов, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

2.3. Основными принципами наставничества являются:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов;
- принцип индивидуализации и персонализации;
- принцип вариативности форм и видов наставничества;
- принцип системности и целостности.

3. Порядок организации и осуществления наставничества

3.1. Наставничество является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации программ наставничества.

3.2. Кадровые условия и ресурсы:

Директор МКОУ «Ребрихинская СОШ»;

Куратор реализации программ наставничества - заместитель директора;

Наставники - педагоги, имеющие подтвержденные результаты педагогической деятельности, умеющие профессионально взаимодействовать с коллегами.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы:

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогов;
- разработка программ наставнической деятельности (плана работы);
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации программ наставничества;
- цифровая информационно-коммуникационная среда;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников.

3. Формы и виды наставничества

3.1. В МКОУ «Ребрихинская СОШ» могут быть реализованы:

- различные формы наставничества: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «социальный партнер - педагог образовательной организации»;

- различные виды наставничества: краткосрочное или целеполагающее наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

3.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависимости от цели наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

4. Мотивирование реализации наставничества

4.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя материальные и нематериальные способы стимулирования.

4.1.1. Материальные способы стимулирования - выплаты компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставничества в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работникам МКОУ «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края.

4.1.2. Нематериальные способы стимулирования включают в себя комплекс мероприятий, направленных, в том числе, на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных ресурсов.

Настоящим положением установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников в Алтайском крае:

- наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- лучшие наставники из числа учителей могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными наградами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм».

5. Завершение наставничества

5.1. Завершение программы наставничества происходит в следующих случаях:

- программа наставничества реализована в полном объеме;
- реализация программы наставничества завершена по инициативе наставника и (или) наставляемого.

Программа наставничества

Целью наставничества является обеспечение роста профессионального мастерства педагогов.

Задачи наставничества:

- обеспечение непрерывности профессионального образования педагогов, повышение их методического уровня и квалификации;
- актуализация сильных сторон деятельности педагогов, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогами своих профессиональных возможностей, создание различных "ситуаций успеха";
- использование механизмов морального и материального поощрения педагогов.

Содержание программы наставничества

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		<p>Имеет опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - предметник		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что		

<p>качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога</p>	<p>и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>		
---	---	--	--

Формы и методы работы: беседы, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, методические консультации, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, посещение семинаров, прохождение курсов повышения квалификации.

Ожидаемые результаты

Молодые педагоги легче адаптируются к профессиональной деятельности, приходит уверенность в правильном выборе своей профессии, педагоги со стажем повышают уровень профессионального мастерства. Повышается уровень удовлетворенности собственной работой и улучшается психоэмоциональное состояние. Идет формирование собственной системы работы.

Практическая значимость реализации программы

В ходе выполнения программы создаются условия для роста профессионального мастерства. Сотрудничество в течение длительного промежутка времени позволяет улучшать стиль преподавания, личностные качества, выработать потребность в постоянном самообразовании. Таким образом, программа помогает руководителю успешно решать задачи по закреплению в профессии молодых специалистов, а педагогам со стажем раскрыть свой профессиональный потенциал.