

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕБРИХИНСКИЙ ЛИЦЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Локальный акт № 13.12

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ЗАКРЕПЛЕНИИ ПАР «НАСТАВНИК-НАСТАВЛЯЕМЫЙ» В
РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» И СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА В
КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «РЕБРИХИНСКИЙ ЛИЦЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Ребриха, 2022

УТВЕРЖДЕНО

СОГЛАСОВАНО:

со Студенческим советом
«27» мая 2022г. Протокол №5

Приказом директора
КГБПОУ «Ребрихинский лицей
профессионального образования»
№ 78/2 от «30» мая 2022г.

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
«27» мая 2022 г. Протокол №11

ПОЛОЖЕНИЕ

О ЗАКРЕПЛЕНИИ ПАР «НАСТАВНИК-НАСТАВЛЯЕМЫЙ» В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ» И СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «РЕБРИХИНСКИЙ ЛИЦЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников образовательной организации КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования» разработано с целью определения общих условий и порядка организации наставничества, направленной на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования».

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, оказывающим первому разностороннюю помощь.

2.2. Портрет участников

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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 и 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 – участник системы 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.

Наставляемый.

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы от 0 до 3 лет, 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 психозэмоциональная 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» или «Мастер производственного обучения», 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 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 или мастера производственного обучения 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 лицея истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и 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 лицея;
- награждение грамотой администрации лицея;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда лицея /средств от приносящей доход деятельности лицея;
- установление стимулирующих выплат приказом директора лицея.