

УТВЕРЖДЕНО
на педсовете МКОУ СОШ № 1
г. Суrowsикино
протокол от 6 № 110311

Введено в действие
приказом директора
МКОУ СОШ № 1 г. Суrowsикино
от 24.03.2022 № 59-1
Директор МКОУ СОШ № 1
г. Суrowsикино
О.А. Коворева
«24» 03 2022



Положение о закреплении пар «Наставник- наставляемый» в рамках реализации целевой модели наставничества «Педагог- Педагог» и стимулировании педагогических работников, включенных в систему наставничества

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 СОШ №1 г. Суrowsикино
Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Устава МКОУ СОШ №1 г. Суrowsикино
- Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории Волгоградской области».
- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации МКОУ СОШ №1г. Суrowsикино (Приказ № 59-1 от 24.03.2022 года).

2. Форма наставничества «Педагог-педагог»

1.1. 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 первую разностороннюю помощь.

1.2. 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 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.

- 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 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 «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», 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 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 истории о внедрении программы наставничества, о ее 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 ОО;
- награждение грамотой администрации ОО;