

Принято
Педагогическим советом МКОУ
"СОШ № 12" от 14.09.2022 г.

Утверждаю
Директор МКОУ "СОШ № 12"
Е.П. Гуржибекова
Приказ № 281 от 14.09.2022 г.



Положение

о закреплении пар «наставник-наставляемый» в рамках реализации целевой модели наставничества «педагог-педагог» и стимулирование педагогических работников, включенных в систему наставничества в МКОУ «СОШ № 12»

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 № 12». Настоящее Положение разработано на основании: - Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ; - Устава МКОУ «СОШ № 12».

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. 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, это 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 Школе, 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 Школе; - 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 Школе; - получение необходимых профессиональных компетенций, профессиональных советов и рекомендаций; - стимул и ресурс для комфортного становления и развития педагога внутри Школы. Оцениваемые результаты: - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния. - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Школе; - 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 Школы 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 Школы; - награждение грамотой администрации Школы; - установление стимулирующих выплат приказом директора Школы.