

Муниципальное казённое учреждение  
«Методический центр в системе дополнительного  
педагогического образования» Тбилисского района

СОГЛАСОВАНО

Совет Учреждения

Протокол от 04.12.2020 № 4

Секретарь Алиев -1 Абрамидзе И.М.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

С.П. Фисунова

**Положение о  
Муниципальном центре наставничества**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует деятельность Муниципального центра наставничества (далее - МЦН) муниципального казённого учреждения «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования» Тбилисского района (МКУ «МЦ СДПО»).

1.2. Настоящее Положение о деятельности Муниципального центра наставничества (далее - МЦН) опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации и разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью создания условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди общеобразовательных организаций Тбилисского района.

**2. Цели и задачи Муниципального центра наставничества**

2.1. Целью МЦН является осуществление координации и создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной как личной, так и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективного взаимодействия: педагог - ученик, педагог - педагог и ученик – ученик.

**2.2. Задачи МЦН:**

- организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников системы наставничества;

- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Тбилисского района;
- повышение профессионального мастерства и квалификации молодых педагогических работников;
- создание условий для становления и развития его профессиональных качеств и компетенций;
- сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- повышение психолого-педагогической компетентности педагогов в вопросах образования и воспитания детей.

### **3. Организационная структура**

В структуру управления системой наставничества в образовательных организациях входят:

- Объединение молодых педагогов, имеющих стаж педагогической работы до 5 лет;
- Объединение наставников включает в свой состав наиболее опытных, высококвалифицированных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом.

### **4. Формы наставничества**

В системе наставничества применяются следующие формы:

- индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один педагогический работник;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой педагогических работников;
- наставничество в рамках общеобразовательной организации (педагог – ученик, ученик – ученик) и межшкольного взаимодействия и факультативов (педагог – ученик).

### **5. Функции наставничества**

Основными функциями муниципального наставнического центра являются:

#### **5.1. Организационная:**

- организационное сопровождение взаимодействия наставников и молодых педагогов;

- организация методического сопровождения и оказания методической помощи на основе мониторинга профессиональных индивидуальных запросов педагогов;

### **5.2. Координационная:**

- методическое сопровождение участия педагогов в работе педагогических советов, совещаний, научно-практических конференций, выставок, семинаров, круглых столов, проблемных семинаров, педагогических чтений, открытых занятий.

### **5.3. Аналитическая:**

- изучение и обобщение становления педагогического опыта специалистов;

- содействие в реализации и презентации опыта профессионального становления;

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов, выявление затруднений дидактического и методического характера в осуществлении образовательного процесса.

### **5.4. Информационная:**

- ознакомление педагогов с нормативными документами, регламентирующими развитие образования;

- организация и поддержка представительства молодых педагогов в сети «Интернет»

### **5.5. Консультационная:**

- оказание помощи наставниками молодым педагогическим работникам в определении содержания и разработке методического обеспечения учебного процесса, форм, методов и средств обучения, использования современных образовательных технологий, в том числе через посещение уроков, занятий внеурочной деятельности;

- организация организационной работы для молодых педагогов по совершенствованию образовательного процесса;

- оказание информационной методической помощи молодым педагогам в деятельности по самообразованию.

## **6. Психологическое сопровождение наставничества**

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся

привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь. На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым учителем. Цель встречи - познакомить специалиста с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы. На втором этапе начинается изучение личности специалиста. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога специалистам состоит из следующих этапов:

6.1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

6.2. Расширение имеющихся компетенций, формирование понимания, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

6.3. Нахождение специалистами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

6.4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

6.5. Формирование умения педагогов справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.