

Утверждаю  
Директор МБОУ «Новоалександровская СШ»  
«    » \_\_\_\_\_ 2023г. \_\_\_\_\_ М.Н. Золотарёва

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ЗАКРЕПЛЕНИИ ПАР «НАСТАВНИК - НАСТАВЛЯЕМЫЙ»  
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»  
И СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,  
ВКЛЮЧЁННЫХ 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 образовательной деятельности, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоалександровская средняя школа» (далее Школа). Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;

- Устава МБОУ «Новоалександровская СШ».

## 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, 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 образовательной деятельности, 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 «Учитель», повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в Школе, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Основные задачи 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 образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество педагогов по совершенствованию педагогического мастерства.

### 4. Ожидаемые результаты 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 образовательного учреждения. Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя;
- 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 и социальные сети;
- просмотр в социальных сетях 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;
- награждение Почётной грамотой;
- установление стимулирующих выплат

