

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гелдаганская средняя школа имени Первого Президента ЧР,  
Героя России Ахмата Абдулхамидовича Кадырова»**

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
протокол № 1 от 25.08.2023

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 64  
от 25.08.2023

**Положение о закреплении пар «наставник-наставляемый»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о закреплении пар «наставник-наставляемый» разработано с целью определения общих условий и порядка организации наставничества, направленной на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников МБОУ «Гелдаганская СШ им. Первого Президента ЧР, Героя России А. А. Кадырова» (далее-Учреждение).

Настоящее Положение разработано на основании:

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

**2. Форма наставничества «наставник-наставляемый»**

2.1. Форма наставничества «наставник-наставляемый» 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-педагогическое 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 «наставник-наставляемый» 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 полному 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 Учреждения;
- награждение грамотой администрации Учреждения;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения/средств от приносящей заход деятельности Учреждения;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Учреждения.