

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 376
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(ГБОУ средняя школа №376 Московского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

общим собранием работников
ГБОУ средняя школа №376
Московского района Санкт -
Петербурга
Протокол №1
от «31» августа 2023 г.

УЧТЕНО

мнение совета родителей
ГБОУ средняя школа №376
Московского района Санкт -
Петербурга
Протокол №1
от «31» августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГБОУ средняя школа №376
Московского района Санкт -
Петербурга

М. А. Дмитриенко



ПОЛОЖЕНИЕ

**О МЕРАХ ПООЩРЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,
ВКЛЮЧЕННЫХ В СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении работы в системе наставничества в Учреждении, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.2. Названное положение является локальным нормативным актом ГБОУ средняя школа №376 Московского района Санкт-Петербурга (далее Учреждение), регулирующим порядок применения и определения стимулирующей части труда работникам Учреждения

2. Задачи. Организация работы

2.1 Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик», «учитель-учитель» и другие является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

2.2 Показателем результативности наставничества в модели «учитель-ученик» являются обучающиеся, получившие необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимы компетенций.

2.3 Результатам правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик» относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.4 Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам Учреждения.

2.5 Результативностью в наставничестве в модели наставничества «учитель-учитель» будет являться развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.

3. Механизмы стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества

3.1. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» и т.д.;
- участие в форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях, на сайте школы о истории внедрения программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого.

3.2. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- объявление благодарности администрацией Учреждения;
- награждение грамотой администрации Учреждения;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда.

4. Заключительная часть положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.