

Положение
о стимулировании наставничества в Зенгинской средней школе
на 2020- 2025 гг.

Утверждаю
Директор Зенгинской средней школы
_____ З.И. Труфакина

Приказ № 48/4-од от 01.09.2020 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о стимулировании наставничества муниципального общеобразовательного казенного учреждения средней общеобразовательной школы п. Зенгино Оричевского района Кировской области (далее - Положение) определяет порядок организации стимулирования наставнической деятельности в муниципальном общеобразовательном казенном учреждении средней общеобразовательной школы п. Зенгино Оричевского района Кировской области (далее – Зенгинская средняя школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 29.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», распоряжением Министерства образования Кировской области от 25.09.2019 № 791 «Об утверждении Типового положения о наставничестве в образовательных организациях Кировской области», Положением об оплате труда работников Зенгинской средней школы.

2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. В целях популяризации роли наставника в школе применяются следующие меры:

участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;

поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.;

участие руководителей всех уровней в программах наставничества; организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди учащихся образовательной организации.

2.2. Возможны нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника школы. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом директора школы; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

почетной грамотой;

иные.

Также могут применяться в целях поощрения:

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода); нематериальное поощрение на рабочем месте:

получение дополнительных дней к отпуску.

5.4. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников.

Основными элементами иерархической системы являются:

достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых)

публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

5.5. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате, стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в пределах лимитов фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Зенгинской средней школы.