

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБОУ «Гимназия №17»
(Протокол 12 от 30.08.24г.)



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №17»
В.А. Герасимова

**Положение о стимулировании наставничества
в МБОУ «Гимназия №17»**

- 1.1** Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам (в МБОУ «Гимназия №17» далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБОУ «Гимназия №17»;
- 1.2** Положение распространяется на всех работников МБОУ «Гимназия №17» в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3** Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учётом выполнения им функций наставника, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой роли наставника.
- 1.4** Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.
- 1.5** Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.
- 1.6** Положение определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств МБОУ «Гимназия №17».
- 1.7** Средства на осуществление стимулирования наставников формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.
- 1.8** Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.
- 1.9** Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.
- 1.10** Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.
- 1.11** Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.
- 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 - наставляемые подросткового возраста, получившие необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых 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 качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- 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 гимназии.

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.

2.6 .Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников
Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- Почетной грамотой;
- Почетного звания "Лучший наставник";
- Нагрудным знаком наставника;
- Иные.

Так 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;
иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

2.7. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

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.

**Критерии начисления стимулирующей части за наставничество
в МБОУ «Гимназия №17»**

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне организации - 3 балла;
- посещение муниципальных мероприятий - 5 баллов;
- посещение региональных мероприятий - 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника - 15 баллов;
 - публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера - 7 баллов;
 - публикация в муниципальном или региональном СМИ - 10 баллов;
 - проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) - 8 баллов;
 - проведение наставником полноценного тренинга для других наставников - 12 баллов.