

«Утверждаю»

Директор школы М.С. Чукарёва

Принято приказом от 16.03.2022 № 57



**Положение
о системе мотивации наставников молодых специалистов
МБОУ Старогородковской СОШ**

1. Общие положения

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

2. Механизмы мотивации и поощрения наставников:

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- участие педагогических работников в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном и других уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д. на уровне образовательной организации;
- создание раздела «Наставничество» на сайте образовательной организации, ведение рубрики "Наши наставники" в социальных сетях (освещение мероприятий, проводимых образовательной организацией в рамках системы наставничества, представление успешных практик сопровождения молодых педагогов и т. д.);
- оформление информационного стенда в образовательном учреждении "Наши наставники".

Возможные формы поощрений

Участники системы наставничества в образовательной организации, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой, представление на звание «Почетный наставник» и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО в социальных сетях;
- предоставление творческого отпуска в каникулярное время в течение учебного года.

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

Руководство образовательной организации вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут.