

Департамент образования  
Мэрии г. Грозного  
**Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 106» г. Грозного  
(МБОУ «СОШ № 106» г.  
Грозного)**



М.М.Х. Арсанукаева

## ПОЛОЖЕНИЕ

21.08.2024 № 83/2

### **о механизме стимулирования наставников**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) в МБОУ «СОШ №106» г. Грозного разработано с учетом требований, следующих правовых и нормативных документов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» №904-п от 30.07.2021 г.
- приказа Министерства образования и науки ЧР «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам,

программам среднего профессионального и высшего образования в Чеченской Республике» № 28-п от 14.01.2022 г.

- приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» № 748-п от 23.06.2022 г.

- Методические рекомендации Института Развития образования Чеченской Республики «Реализация целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» от 30.06.2022 г.

- приказа Департамента образования Мэрии г. Грозного «Об реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Грозного» № 255/08-58 от 26.08.2022 г.

- устава МБОУ «СОШ № 106» г. Грозного и определяет порядок организации наставничества в МБОУ «СОШ № 106» г. Грозного.

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; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

5.2. В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;

поддержку 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 образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

5.3. 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.

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;

расширенная медицинская страховка;  
иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

5.4. 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.

5.5. В организации также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.