

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗАХАРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

ПРИКАЗ

17 марта 2022 года

№107

Об утверждении системы мотивации наставников
молодых специалистов МБОУ Захаровской СОШ

В целях развития педагогического кадрового потенциала и создания
условий для развития института наставничества,

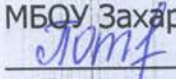
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о системе мотивации наставников молодых специалистов (приложение 1.).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор образовательной организации




А.П. Шутиков

Председатель Управляющего совета
МБОУ Захаровской СОШ

Потапова Н.М.
«17» марта 2022 г.



Директор МБОУ Захаровской СОШ
А.П. Шутиков
«17» марта 2022 г.

Председатель Профсоюзного
комитета МБОУ Захаровской СОШ

Лошкова М.В.
«17» марта 2022 г.

Положение о системе мотивации наставников молодых специалистов МБОУ Захаровской 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:

- организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне, муниципальном уровне;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;
- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях, сайте образовательной организации, школьном журнале «Калейдоскоп».
- 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" на школьном и муниципальном уровнях.

3. Возможные формы поощрений

Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО 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, страницах ОО в социальных сетях, школьном журнале «Калейдоскоп»;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

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

Руководство ОО 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. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, округа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению банка наставников.