**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Спирidonовобудская основная общеобразовательная школа**

**Положение о стимулировании наставничества
в МБОУ Спирidonовобудской ООШ**

- 1.1** Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Спирidonовобудской основной общеобразовательной школы (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства образования и науки УР «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» № 145 от 25 декабря 2019 г., приказом Министерства образования и науки УР «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР» № 255 от 16 февраля 2022 г.
- 1.2** Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Спирidonовобудской основной общеобразовательной школы(далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.
- 2.1** Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик-ученик», «учитель-учитель», «ОО-ОО» и другие является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.
- 2.2** Показателем результативности наставничества в модели «учитель-ученик-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-ученик» относятся:
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
 - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
 - количественный и 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 Учреждения.

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.

3. Механизмы стимулирования педагогических работников включенных в систему наставничества

5.1. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры: проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников; - поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника наставляемого;
- интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них

5.2. Возможные материальные и нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

объявление благодарности администрацией Учреждения;

- награждение грамотой администрации Учреждения;
- премирование за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения/средств от приносящей доход деятельности Учреждения;
- установление стимулирующих выплат приказом директора Учреждения.
- единовременное поощрение по итогам работы за год;
- представление к награждению ведомственной наградой или другими видами наград и морального поощрения;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности (в порядке должностного роста);
- оплата курсов профессионального развития, стажировок;
- публичное представление и популяризация опыта работы наставника;
- другие формы и виды поощрения наставников.