


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Варнинская начальная общеобразовательная школа»

Принята
На заседании Педагогического совета
Протокол № 5
от «20 » февраля 2023

Утверждаю
Директор школы
Бывальцева Н.Н.
Приказ № 14
От « 20 » февраля 2023г



Положение
о нематериальном поощрении наставника

1. Общие положения

Настоящее Положение о нематериальном стимулировании педагогических работников МБОУ «Варнинская НОШ», осуществляющих наставничество (далее – Положение) разработано в соответствии с:

-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», -Распоряжение Минпросвещения России от 5.12.2019 N P-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».

-приказами министерства образования Ростовской области 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций», иными нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации и министерства образования Ростовской области, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

1.2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2.2. Наставляемый - молодой педагог (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новый сотрудник (при смене места работы) образовательной организации, участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.2.3. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в педагогической, иной образовательной деятельности;

- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

3. Перечень поощрений для осуществления нематериального стимулирования наставников образовательного учреждения.

- 1) Благодарность в приказе директора.
 - 2) Благодарность в приказе директора с занесением в трудовую книжку.
 - 3) Публичная похвала в докладе на Педагогическом совете.
 - 4) Выражение личной благодарности в доброжелательном предметном разговоре с позитивной оценкой конкретной работы.
 - 5) Предоставление максимально удобного для педагогического работника расписания занятий.
 - 6) Оказание помощи в прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, присвоении первой или высшей квалификационной категории. внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста;
 - 7) Выдвижение на конкурсы профессионального мастерства различного уровня.
 - 8) Награждение Почетной грамотой/Благодарственным письмом/Дипломом от администрации школы.
 - 9.) Объявление благодарности, награждение почетной грамотой государственного или регионального органа, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами;
 - 10) награждение нагрудным знаком наставника;
 - 11) Направление на престижные программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки.
 - 12) Размещение публикации о педагогическом работнике на официальном сайте МБОУ «Варнинская НОШ» и в СМИ.
 - 13) Выпуск буклета, брошюры с изложением достижений педагогического работника.
- Перечень нематериальных стимулов может быть дополнен по решению директора школы на основании определенных пожеланий педагогических работников МБОУ Варнинская НОШ», выявленных в результате опроса или анкетирования.

4. Порядок осуществления нематериального стимулирования наставников

На поощрение педагогического работника могут выдвигать: директор Школы, заместители директора. Поощрение может быть назначено по результатам ежегодного творческого отчета педагогического работника (наставника).

Поощрение может быть назначено в течение недели, после осуществления вида деятельности (например, успешное участие в конкурсе, выступление в концертном мероприятии, организации выставки и т.п.); по результатам ежегодного отчета педагогического работника. – наставника

Ходатайство о применении нематериального стимулирования наставника подается уполномоченным лицом (заместителем директора) на согласование не позднее, чем за неделю до применения поощрения к педагогическому работнику- наставнику

Директор в течение трех дней со дня получения ходатайства о назначении нематериального стимулирования педагогическому работнику- наставнику и при наличии оснований рассматривает и издает приказ о поощрении педагогического работника-наставника

Наставнику при назначении поощрения, предоставляется право выбора из предлагаемых методов стимулирования, эквивалентных виду деятельности и ее оценке, и возможных на момент поощрения.

С приказом о поощрении наставника знакомят под подпись в течение двух дней с момента подписания приказа директором школы. Содержание приказа доводится до сведения трудового коллектива на Педагогическом совете.

В трудовую книжку и личную карточку сотрудника вносятся сведения о награждениях и иных мерах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

Меры поощрения не применяются к педагогическим работникам-наставникам, имеющим дисциплинарное взыскание, поскольку непременным основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение сотрудником своих трудовых обязанностей.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Допускается возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания, если подвергнутый взысканию педагогический работник-наставник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. В этом случае снятие дисциплинарного взыскания считается поощрением педагогического работника - наставника.