

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
СОШ № 13 им. П. А. Леонова
г. Южно-Сахалинска**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
протокол от 19.11.2022 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор  Мищенкова Е.Н.
приказ от 19.11.2022 №877 - Од



**Положение
о мерах стимулирования и поощрения педагогических работников
МАОУ СОШ №13 им. П.А. Леонова г. Южно-Сахалинска,
включенных в систему наставничества**

Южно-Сахалинск
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах стимулирования и поощрения педагогических работников МАОУ СОШ №13 им. П.А. Леонова г. Южно-Сахалинска, включенных в систему наставничества(далее-Положение), разработано в соответствии с:

-Распоряжением правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

-Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Минпросвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657;

-Приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области».

1.2.Положение распространяется на всех педагогических работников МАОУ СОШ №13 им. П.А. Леонова в соответствии со штатным расписанием.

1.3.Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью Положения.

1.4.Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы наставника.

2. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества

2.1.Результатом правильной организации работы наставником в модели наставничества «учитель-ученик», являются:

-высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

-обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций. 2

-повышение успеваемости и повышение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

-численный рост посещаемость творческих кружков, объединений, спортивных секций;

-количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

-снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;

-практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

-рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

-формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

-увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

2.2.Результатом правильной организации работы наставником в модели наставничества «учитель-учитель», являются:

-высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

-высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;

-усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;

-повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

-рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;

-рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

2.3. Результативностью в модели наставничества «ученик-ученик» являются:

-высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;

-повышение успеваемости в школе;

улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;

-численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

-количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;

- снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОДН;
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- рекомендация наставника для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на региональном и федеральном уровнях;

- участие в конкурсах на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организацией и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми нормативно – правовыми актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.