

Приложение № 1  
к приказу муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа с. Степное»  
Уссурийского городского округа  
от «\_02\_» сентября 2022 г. № \_62/1-ОД\_

**Рекомендации по мотивированию и стимулированию участников программ наставничества.**

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий.

Стимулирование реализации программ наставничества выполняет следующие функции – экономическую, социальную и моральную.

*Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Для стимулирования деятельности наставников в образовательной организации необходимо внести изменения в локальный нормативный акт «**О стимулирующих выплатах педагогическим работникам**» относительно критериев стимулирования. Рекомендуется включить в перечень критериев критерий «наставническая деятельность» и установить высокий балл по следующим показателям:

1. Разработка и реализация персонализированных программ наставничества.
2. Участие в формировании и пополнении школьного, муниципального, регионального банка наставнических практик (балльность дифференцируется по уровням).
3. Трансляция опыта наставничества в ОО, в муниципалитете, в регионе (семинары, вебинары, методическое объединение наставников, конференции, фестивали и т.п)
4. Участие в наставнических проектах (школьного, муниципального, регионального уровней)
5. Участие в конкурсном движении муниципального, регионального уровней.

*Нематериальные способы стимулирования* предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв

- управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена 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.

К стимулирующим мерам общегосударственного значения можно отнести возможность установление новой квалификационной категории «педагог-наставник» с 2023 года.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».