

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Экспертного
совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 01 от «19» апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 120-ОД от «20» апреля 2022 года
Директор МБОУ «СОШ №64»
_____ / Поздеева Т.В.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №64»**

Ижевск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБОУ «СОШ №64»
Решение об утверждении Программы	Приказ №94-ОД от 24.03.2022г.
Авторы-разработчики Программы	Романова И.М., заместитель директора по НМР, Жигалова О.С., заместитель директора по ВР
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года N 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации» на период до 2025 годы; Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года N 9 204 (О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 годы; Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N 9 Р-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); Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)</p> <p>Уровень субъекта РФ: Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 ноября 2017 года N 239 «О Наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р Министерства образования и науки Удмуртской Республики»; Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года N 8); Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года N 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртские Республики»; Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года N 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»</p>

	<p>Муниципальный уровень: Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100; Макет Программы наставничества образовательной организации (Приложение 1 к приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100); Пакет нормативных актов по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (Приложение 3 к приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100)</p> <p>Уровень образовательной организации: Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №64» г. Ижевска. «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ№64», Приложением №2 «Выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы». Дорожная карта.</p>
Цель Программы	раскрытие личностного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> • формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышения качества образования в школе; • создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; • подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; • раскрытие личностного ,творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства; • плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; • адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; • практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
Реализуемые формы наставничества	В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества: 1) «педагог – педагог».
Структура управления реализацией Программы	Руководитель программы – Куратор – Наставник (педагог) - Педагог-психолог -Наставляемый (педагог)
Система мониторинга	Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.

	1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
Механизмы мотивации и поощрения наставников	В соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ№64», Приложением №2 «Выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы».

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Анализ школьной практики показывает, что при готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация начинающего учителя может протекать длительно и сложно.

Начинающий учитель недостаточно подготовлен в нормативно-правовых вопросах; многие сталкиваются с серьезными затруднениями в методике преподавания предмета, в планировании и организации учебной, внеурочной и внеклассной деятельности.

Профессиональная адаптация молодого учителя, характеризуется эмоциональным напряжением, так как глубоко переживаются как неудачи, так и радость от первых самостоятельных шагов. Поэтому важно, чтобы молодой учитель почувствовал плечо компетентного опытного профессионала: учителя-наставника. Сопровождение молодого учителя по его профессиональному пути—это движение рядом с ним, возможно, впереди него. Сопровождающий прислушивается к мнению, потребностям сопровождаемого, помогает и советует, но при этом не навязывает свои ориентиры

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Целью внедрения программы наставничества является раскрытие личностного, профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников программы

Задачи:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышения качества образования в школе;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: молодые специалисты, педагоги.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Нормативными основами реализации Программы наставничества являются:

Федеральный уровень:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года N 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации» на период до 2025 годы;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года N9 204 (О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 годы);
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года N9 Р-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);
- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16)

Уровень субъекта РФ:

- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 ноября 2017 года N 239 «О Наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р Министерства образования и науки Удмуртской Республики»;
- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года N 8);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года N 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года N 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»

Муниципальный уровень:

Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100;

- Макет Программы наставничества образовательной организации (Приложение 1 к приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100);
- Пакет нормативных актов по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (Приложение 3 к приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.03.2022 № 100)

Уровень образовательной организации:

- Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ №64» г. Ижевска;

- «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ№64», Приложением №2 «Выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»
- Дорожная карта

Программа наставничества связана:

– с реализацией проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа».

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты:

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель программы	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль проведения программ наставничества.
Наставник	1. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов. 2. Реализация формы наставничества «Учитель – учитель». 3. Заполнение форм отчетности по реализации программы.
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
Наставляемый	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация Программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

Формирование базы наставляемых осуществляется:

✓ из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа педагогов образовательной организации.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

6. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем, обучающихся школы / педагогических работников образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 	
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение реализации программы наставничества	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы школы.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В отношении педагогических работников Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

1) «педагог – педагог»,

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы».	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог)
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов	Индивидуальное наставничество

	обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик.	
--	--	--

Задача куратора программ наставничества и наставника заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого можно использовать следующие подходы к организации наставнической деятельности: }

- «Я расскажу, ты послушай»;
- «Я покажу, ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, я подскажу»;
- «Сделай сам, расскажи, что сделал».

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. Количественные показатели реализации программы наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля учителей- молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в качестве наставляемого	30 %	50 %	70 %
2	Доля учителей - опытных педагогов, вошедших в программу наставничества в качестве наставника	30 %	50 %	70 %
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества	65 %	75 %	85 %
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества	65 %	75 %	85 %

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Стимулирование реализации программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет экономическую, социальную и моральную функции.

Материальные способы стимулирования предусмотрены «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ№64», Приложением №2 «Выплаты стимулирующего характера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличения работоспособности педагогических работников, привлечение высококвалифицированных специалистов в школу.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение мастер-классов и круглых столов наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Включение в школьный конкурс профессионального мастерства «Педагог года» номинаций «Наставник года», «Лучшая пара-«наставник – наставляемый».
- Выдвижение кандидатур лучших наставников на награждение ведомственными наградами - знаком отличия "За наставничество", нагрудным знаком "Почетный наставник", "Молодость и профессионализм".

11. Программа наставничества в МБОУ «СОШ №64» города Ижевска

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Педагог-педагог	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметник и (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. 	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.