



УТВЕРЖДАЮ

Министр образования и науки
Республики Хакасия

Л.Н. Гимазутина

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о мерах поощрения лучших наставников среднего профессионального образования
Республики Хакасия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение описывает принципы и правила поощрения (мотивации, стимулирования морального и материального) наставников среднего профессионального образования (далее СПО) Республики Хакасия среди педагогических работников профессиональных образовательных организаций и других лиц, выполняющих трудовые функции педагога СПО (далее – педагог СПО).

1.2. Настоящее положение разработано с целью создания необходимых условий для внедрения целевой модели наставничества в профессиональных образовательных организациях Республики Хакасия и поддержки наставников среднего профессионального образования за особые заслуги в подготовке высококвалифицированных кадров.

1.3. Наставничество рассматривается как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы компетенций (знаний, учений, опыта, навыков и установок) от более опытного сотрудника – менее опытному.

1.4. Поощрение лучших наставников в данном Положении рассматривается как общественное признание результатов деятельности наставников и одним из стимулов привлечения педагогов и студентов к наставнической деятельности.

Для поощрения наставников могут применяться материальные и нематериальные виды поощрения.

1.5. На поощрение наставник выдвигается независимыми группами экспертов, создаваемыми в профессиональных образовательных организациях (из числа педагогических работников профессиональной образовательной организации, республиканских учебно-методических комиссий среднего профессионального образования, общественных организаций и родительской общественности), по результатам республиканского конкурса «Наставник года», ежегодного творческого отчета профессиональной образовательной организации, по представлению республиканских учебно-методических комиссий среднего профессионального образования.

2. Механизмы мотивации и поощрения наставников

2.1. Мотивирующими наставника факторами могут быть:

поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях;

создание среды, в которой наставничество осуществляется как почетная миссия;

сопричастность к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль;

популяризация роли наставника среди образовательных и общественных организаций, сообществ выпускников образовательных организаций, компаний-партнеров; ассоциаций педагогических работников, волонтерских и благотворительных организаций, социальных сетей и т.п.;

обеспечение преимущества роли наставника: возможности личностного и социального роста, получения новых компетенций (знаний, умений, практического опыта, навыков по видам профессиональной деятельности).

2.2. В Республике Хакасия в целях популяризации роли наставников устанавливаются:

мероприятия, включающие организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном уровне, участие наставников в аналогичных мероприятиях на муниципальном и федеральном уровнях;

формирование объединения (сообщества, ассоциации, методического объединения) педагогов-наставников СПО Республики Хакасия;

проведение ежегодного республиканского конкурса профессионального мастерства «Наставник года» по выявлению лучшего педагогического опыта по реализации программ наставничества (с декабря 2021 года);

создание банка данных лучшего педагогического опыта для передачи компетенций от более опытного сотрудника – менее опытному (с декабря 2021 года);

проведение ежегодного республиканского фестиваля наставников «Наставник+» для презентации опыта наставников, лучшей наставнической пары, успешных историй взаимодействия наставника и наставляемого (с апреля 2022 года);

поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

вовлечение руководителей образовательных организаций, предприятий в программы наставничества для передачи управленческих компетенций;

организацию сообществ наставников в социальных сетях с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров (в том числе в электронной форме) под названием «Наставник Республики Хакасия», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.;

создание информационных стендов (доска почета) в профессиональных образовательных организациях с размещением фотографии и достижений наставника.

Общественное признание позволит наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут.

Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению сообщества наставников.

2.3. Возможные формы поощрений наставников:

учет результатов работы наставника при проведении аттестации, продвижении наставника по должности (мастер производственного обучения – заведующий мастерской), материальном и нематериальном стимулировании в профессиональной образовательной организации;

поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе с вручением участникам диплома (участника, победителя по номинациям), ценного подарка лучшему наставнику образовательной организации, республики;

2.4. Наставникам, показавшим высокие результаты и (или) признанным лучшими, могут быть предусмотрены следующие виды поощрений (материальные и нематериальные:

доплата, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

материальное поощрение, в соответствии с действующими локальными нормативными актами организации;

объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;

представление к государственным и ведомственным наградам;

присвоение почетного звания «Лучший наставник организации»;

внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия);

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации, рекомендации при трудоустройстве;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

2.5. В организации может быть создана система нематериальной мотивации в виде иерархии наставников, которая может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

Основными элементами иерархической системы являются:

достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.

2.6. Возможный набор мер поощрений может быть использован независимо от выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективным договором профессиональной образовательной организации.

2.7. Педагогу при определении вида поощрения предоставляется право выбора из возможных стимулов, имеющихся на момент выдвижения на поощрение.