



Ставропольская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

ПАМЯТКА

руководителю по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

2023 год объявлен Годом педагога и наставника

ПОНЯТИЯ

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Программа наставничества — это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста" (пункт 33).

2. Совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21 декабря 2021 года с приложениями:

– методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

– примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3. Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года, № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

I. Подготовительный этап. Нормативное правовое обеспечение внедрения системы наставничества.

Руководитель образовательной организации разрабатывает, утверждает и вносит изменения в локальные нормативные акты (ст.28, п.1 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ):

✓ приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (*план мероприятий*) по реализации Положения о системе наставничества);

✓ положение об оплате труда работников (*по согласованию с профсоюзной организацией*) с закреплением размера, порядка и условий установления выплаты компенсационного характера за осуществление наставнической деятельности;

✓ коллективный договор образовательной организации в части закрепления комплекса мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставника, нематериальных способов стимулирования наставнической деятельности;

✓ правила внутреннего трудового распорядка, с установлением режима рабочего времени, необходимого для выполнения дополнительной работы по наставничеству за дополнительную оплату.

II. Основной этап внедрения системы наставничества включает:

✓ подбор и формирование пар «наставник- наставляемый»;

✓ утверждение наставнических пар/групп (*с письменного согласия наставника на выполнение наставнических обязанностей и письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника*);

✓ заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с педагогическим работником, осуществляющим наставническую деятельность;

✓ создание методического объединения (совета) наставников;

✓ утверждение куратора, отвечающего за реализацию персонализированных программ наставничества;

✓ предоставление условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

✓ формирование сетевого взаимодействия в сфере наставничества;

✓ создание рекреационно-образовательных зон для встречи наставников и наставляемых;

✓ создание рубрики «Наставничество» на сайте образовательной организации;

✓ распространение лучших практик наставничества педагогических работников.

III. Заключительный этап. Оценка эффективности системы наставничества.

✓ сбор, обработка, хранение и использование информации о результатах внедрения системы наставничества;

✓ оценка качества разработки, апробации и применения персонализированных программ наставничества (выявление, систематизирование, отбор);

✓ создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов (построение открытой среды наставничества педагогических работников);

✓ применение системы поощрения.

КОНТАКТЫ:

www.eseur.ru

www.stvprofedu.ru

 stvprofedu