******

**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.

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

\*\*\*

1. **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 установлениемрежима рабочего времени, необходимого для выполнения дополнительной работы по наставничеству за дополнительную оплату.

1. **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.

1. **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:***

**https://cs4ever.ru/files/news_imgs/1484830762.jpg**[**www.eseur.ru**](http://www.eseur.ru)[**www.stvprofedu.ru**](http://www.stvprofedu.ru) **stvprofedu**