

Управление образования

администрации Володарского муниципального района

Нижегородской области

ПРИКАЗ

\_29\_\_июля 2021 года № \_271\_\_

**Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальном уровне**

Во исполнение пункта 33 «Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях» основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г. N 2580-р), в соответствии с распоряжением Губернатора Нижегородской области от 24.03.2020 № 459-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об организации наставничества на муниципальном уровне

( приложение 1).

1. Информационно-диагностическому кабинету ( заведующий Жиганова Л.В.):
   1. ознакомить руководителей образовательных организаций с данным Положением;
   2. проинформировать образовательные организации о сборе заявок от педагогов-наставников на методическое сопровождение педагогов на муниципальном уровне до 10 августа 2021г.;
   3. сформировать группу муниципальных педагогов-наставников и план работы на 2021-2022 уч. год до 25 августа 2021 г.
2. Руководителям образовательных организаций:

3.1.обеспечить предоставление заявок педагогов-наставников в информационно-диагностический кабинет согласно Положения;

3.2. рассмотреть возможность включения в систему показателей оценки эффективности работы, используемой для назначения стимулирующих выплат, показатель «педагог-наставник» и подтверждение методического сопровождения учителей ( план).

1. Контроль за исполнением приказа возложить на заведующего информационно-диагностическим кабинетом Жиганову Л.В.

Начальник Управления образования Н.Г. Соловьева

Приложение 1

к приказу Управления образования

№ 271\_ от \_\_29.07.2021г

**Положение об организации наставничества на муниципальном уровне**

1. **Основные положения**

1.Нормативной основой института наставничества является Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ), Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16). Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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».

2.Наставничество рассматривается как особый вид педагогической деятельности, интегративной, основанной на поддержке и сотрудничестве, направленной на удовлетворение потребностей ее участников.

3.Цель наставнической деятельности как целенаправленной, развивающей, двусторонней, взаимонаправленной, взаимообогащающей и долговременной деятельности можно определить как создание условий, способствующих успешности, реализации потенциала, повышению уровня самостоятельности и социализации, личностному и/или профессиональному развитию, удовлетворе- 8 нию потребностей в принятии и признании, устранению или минимизации барьеров в развитии подопечного лица.

3.В качестве субъектов наставнической деятельности, вне зависимости от ее контекста, выделяют:

- наставника, или «значимого другого», который, как правило, старше по возрасту, обладает важными для наставляемого лица знаниями, опытом и ресурсами и испытывает потребность в их трансляции. Наставник является примером для подражания, ориентирован на работу с людьми и саморазвитие, открыт новым идеям, пользуется доверием и уважением; выступает в роли старшего друга, коллеги, товарища, консультанта, конструктивного критика, фасилитатора, учителя и «родителя»;

- подопечного/наставляемого, или субъекта собственного развития, выступающего в роли младшего коллеги, товарища, ассистента, ученика, открытого новым идеям и ориентированного на саморазвитие, которое без поддержки и сопровождения наставника затруднено или невозможно.

4.Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников образовательных организаций:

- педагогов, не имеющих трудового стажа в образовательных организациях;

- молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет;

- специалистов, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым требуется расширение и углубление профессиональных знаний, овладение практическими навыками;

- педагогов школ с низкими образовательными результатами.

5.Наставничество на муниципальном уровне может осуществляться в рамках:

- сетевого взаимодействия образовательных организаций в рамках деятельности муниципальных инновационных площадок (МИП);

- деятельности предметных объединений педагогов (РМО, ПТГ);

- Школы молодого педагога;

- виртуальной методической площадки педагогов-наставников.

6. Организационными формами наставничества являются:

- консультации ( очные, он-лайн);

- семинары;

- стажировки;

- открытые уроки и др.

7. Мероприятия проводятся не реже 1 раза в четверть.

8.Педагоги-наставники на муниципальном уровне осуществляют свою деятельность на основании данного Положения и плана работы.

1. **Цели и задачи наставничества**

2.1. Целями реализации системы наставничества педагогических работников являются:

- максимально полное раскрытие профессионального потенциала личности наставляемого педагога на основе исследования его дефицитарности и построения индивидуального маршрута повышения профессионального мастерства, как основы устойчивого профессионального роста в современных условиях неопределенности;

- создание условий для формирования эффективной системы сопровождения и поддержки педагогических работников;

2.2. Задачами реализации системы наставничества педагогических работников являются:

-оценка возможностей развития профессиональных компетенций педагогических работников на основе изучения результатов диагностики профессиональных компетенций, запросов работодателя и самого педагога;

-проектирование направлений профессионального развития педагогов по уникальным образовательным маршрутам;

-разработка и внедрение механизмов эффективной трансляции профессионального опыта с учетом специфики конкретной образовательной ситуации;

-формирование открытого и эффективного профессионального сообщества педагогов образовательной организации с устойчивыми доверительными и партнерскими отношениями;

-внедрение современных технологий «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы профессиональных обучающихся сообществ, в которых педагоги обмениваются результатами своей деятельности и обсуждают их.

1. **Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании рекомендаций ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» разработаны «Методические рекомендации по реализации системы наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях» , данного Положения , в соответствии с составом педагогов-наставников и плана сопровождения.

3.1. Координацию деятельности педагогов-наставников осуществляет информационно-диагностический кабинет Управления образования.

3.2. Состав муниципальных педагогов-наставников ежегодно утверждается приказом Управления образования на основании заявок педагогов (приложение 1).

**IV. Права и обязанности наставника и наставляемого**

4.1. В обязанности наставника входит:

-знать основные положения нормативно-правовых актов, регулирующих профессионально-педагогическую деятельность наставляемого и требования к его квалификации;

-обладать компетенциями в сфере достижения высоких позитивных результатов профессиональной деятельности;

- информировать наставляемых о целях, задачах и планируемых результатах стратегической и текущей деятельности организации;

-ознакомить наставляемых с внутриорганизационными и социальнобытовыми условиями организации, основами корпоративной культуры;

- утверждать совместно с руководителем и заместителем руководителя образовательной организации индивидуальный план профессионального развития наставляемого;

- всесторонне изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу;

-оказывать подшефному индивидуальную помощь в овладении профессиональными компетенциями, практическими приемами, выявлять и совместно устранять недостатки в профессиональной деятельности;

-развивать положительные качества подшефного, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- развить у подшефного стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению современных образовательных и информационных технологий;

-анализировать информацию о результатах наставничества. Наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением.

4.2. Наставник имеет право:

- требовать от наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

-запрашивать рабочие отчеты у наставляемого в устной и письменной формах;

4.3. В обязанности наставляемого входит:

-добросовестно исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами организации; принимать участие во всех запланированных индивидуальным планом профессионального развития формах работы;

-по истечении срока наставничества представить отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития.

4.4. Права наставляемого:

-участвовать в разработке индивидуального плана профессионального развития и вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении наставнической работы;

-обращаться по мере необходимости к наставнику за помощью для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей.

1. **Оценка эффективности наставничества**

5.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач подшефным в период наставничества (или испытательного срока).

5.2. В качестве показателей эффективности системы наставничества используются следующие критерии:

- успешная адаптация наставляемого на рабочем месте;

- рост инициативности, профессиональной активности;

- рост качества результатов образовательной деятельности;

- готовность к непрерывному профессиональному совершенствованию;

- наличие методических продуктов;

- положительная оценка работы наставника.

5.3. Наставническая деятельность оценивается на основе ежегодного отчета педагога-наставника.

1. **Система мотивации наставничества**

6.1. Система мотивации наставника поставлена в зависимость от успешности прохождения наставничества (или испытательного срока) наставляемым по утвержденному индивидуальному плану мероприятий и критериям оценки.

6.2. Система мотивации включает моральную и материальную составляющие.