Приложение 1 к приказу комитета

Администрации Рубцовского

района по образованию

 от 24.10.2022г.№400

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества руководителей образовательных учреждений Рубцовского района

**1. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение о системе наставничества руководителей образовательных организаций Рубцовского района, осуществ­ляющих образовательную деятельность по реализации основных и допол­нительных общеобразовательных программ (далее - Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образо­вания и наставничества.

Методологической основой системы наставничества в рамках насто­ящего положения является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально зна­чимого профессионального и личностного опыта вновь назначенным руководителям образовательных организаций;

* 1. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становле­ния, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должност­ных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставниче­ство. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятель­ности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персона­лизированной программы наставничества.

Наставник - участник персонализированной программы наставниче­ства, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной дея­тельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекто­рию профессионального развития наставляемого на основе его профессио­нальных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходи­мыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосо­вершенствования наставляемого.

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. Наставляемый является активным субъектом собственно­го непрерывного личностного и профессионального роста, который фор­мулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и ин­ституту наставничества на основе осмысления собственных образователь­ных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

1. Цели, задачи, принципы системы наставничества

Цель системы наставничества - создание системы правовых, организа­ционно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества среди руководителей образовательных организа­ций Рубцовского района для обеспечения непрерывного профессионального роста, самореализации и закрепления в профессии вновь назначенных руководителей образовательных организаций.

Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социально - профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профес­сиональных прав и свобод наставляемых.

- ускорение процесса профессионального становления наставляемых руководителей образовательных организаций, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- адаптация наставляемых руководителей образовательных организаций к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

- развитие у наставляемых руководителей образовательных организаций интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;

- развитие профессионально значимых качеств личности;

- формирование активной гражданской и жизненной позиции;

- мотивация наставляемых руководителей образовательных организаций к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

1. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества.
* оказание консультационной и методической помощи наставляемым руководителям образовательных организаций;
* изучение, обобщение и распространение положительного опыта ра­боты наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества.

**4. Финансово-экономические условия.**

**Мотивирование и стимули­рование**

Стимулирование реализации системы наставничества включают в се­бя материальные (денежные) и нематериальные способы стимулирования.

Материальные (денежные) способы стимулирования - закреп­ление размера выплат стимулирующего харак­тера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельно­сти в размере до 1500 рублей за счет средств краевого бюджета.

Нематериальные способы стимулирования включают в себя мероприятия, направленные в том числе на повышение обществен­ного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных и иных материаль­ных ресурсов.

Лучшие наставники из числа руководителей образовательных организаций могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными награ­дами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответ­ствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Мо­лодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения Рос­сии от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства про­свещения Российской Федерации»;

**5.Права и обязанности наставника**

5.1 Права:

* привлекать для оказания помощи наставляемому сторонних специалистов других организаций с их согласия;
* знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
* осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

 5.2.Обязанности наставника:

* руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
* находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
* осуществлять включение молодого/начинающего руководителя в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
* создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в руководящей деятельности через привлечение к инновационной деятельности;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с руководящей деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
* оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6.Права и обязанности наставляемого

 6.1 Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении плана наставничества руководящих работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- обращаться к председателю комитета по образованию с ходатайством о замене наставника.

 6.2.Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества руководителей образовательных организаций;

- реализовывать мероприятия плана наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

**8.Заключительные положения**

Для оценки эффективности реализации настоящего положения в муниципалитете проводится мониторинг, состоящий из двух этапов.

Мониторинг процесса реализации плана наставничества, который оценивает:

- результативность реализации плана наставничества и сопутствующие риски;

- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

Мониторинг влияния плана наставниче­ства на всех ее участников.

Результатом успешной реализации плана наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного руководителя образовательной организации на новом месте работы;

- увеличение числа руководителей образовательных организаций, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.