



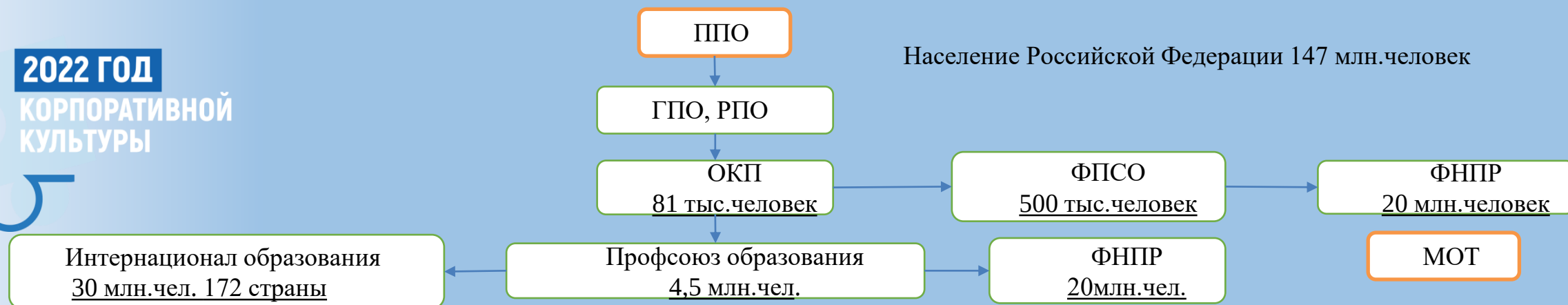
**«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
ПЕДАГОГА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И
МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ, МОДЕЛИ И
СМЫСЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»**



2022 ГОД

КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ

Население Российской Федерации 147 млн.человек



Основные направления работы

Социальное партнерство

- Главный федеральный инспектор по Самарской области
- Министерство образования и науки Самарской области
- Правительство Самарской области
- Департаменты образования г.о Самара и г.о Тольятти
- Территориальные управления Министерства образования и науки Самарской области
- Губернская Дума, Городская Дума
- Федеральная инспекция труда
- Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
- Совет ректоров
- Министерство здравоохранения Самарской области
- Фонд социального страхования
- Пенсионный фонд
- Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области
- Институт развития образования
- ЦС Профсоюза
- ФПСО
- Клуб «Учитель года»
- 3-х сторонняя областная и городская комиссии
- «Союз женщин Самарской области»

Повышение профмастерства

Повышение престижа профессии педагога

Конкурсы

Приоритеты нашей деятельности

Представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза

- Совершенствование нормативной правовой базы
- Участие в реализации государственно-общественного управления
- Эффективность общественного контроля
- Устойчивое развитие российского образования
- Достижение конкурентоспособного на рынке труда уровня
- Создание здоровых и безопасных условий труда
- Повышение уровня государственной поддержки

Контроль за выполнением ТК

Повышение уровня з/п, условия и охрана труда, оздоровление

Информационная работа

Финансовая работа

Молодежная политика

Материнство и детство

Наставничество

Волонтерское движение

Работа по соблюдению этики педагогических кадров

- 187 государств
- нобелевская премия
- 100 лет
- трудовой кодекс мира



**«Не изучив принципы ведения дела – не добиться успеха»
Иван Петрович Павлов**



2022 ГОД

**КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ**

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

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 (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 г №2580-р)»

Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 N P-174 (ред. от 20.06.2022). «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Федеральный проект **«Учитель будущего»** национального проекта «Образование»

Распоряжение Минпросвещения России от 4 февраля 2021 г. № P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. А.В. Милёхиным 30.04.2021, с дополнениями, направленными письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 6.06.2021 г. №2163

Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

НАСТАВНИЧЕСТВО — технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

НАСТАВНИК — участник региональной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ - участник региональной программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства.

КУРАТОР ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА — сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации. Является организатором и координатором наставнической деятельности, помогает устанавливать взаимодействие между различными наставниками и наставляемыми

НАСТАВНИК-МЕНТОР — высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования. Руководитель, учитель, наставник, воспитатель, неотступный надзиратель.

НАСТАВНИК-ТЬЮТОР — это педагог, сопровождающий разработку и реализацию обучающимся индивидуальной образовательной программы по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций. Помогает выстроить индивидуальную траекторию, программу профессионально-личностного развития работника, исходя из его личных целей и индивидуальных особенностей.

МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.



МЕРЫ МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

Меры морального стимулирования:

Представление к награждению государственными, ведомственными, региональными наградами.

Указом Президента РФ от 2.03.2018 г. № 94 учреждена государственная награда – **знак отличия «За наставничество»**, который является основанием для присвоения звания «Ветеран труда» (при наличии стажа 25 лет для мужчин, 20 лет для женщин).

Приказом Министерства просвещения РФ от 1.07.2021 г. № 400 учрежден **нагрудный знак «Почетный наставник»**. Условием для присвоения являются: наличие 15-летнего стажа в образовании, в т.ч. 3х последних лет в образовательной организации, + наличие наград и поощрений за активную и добросовестную наставническую деятельность, уникальных практик наставнической деятельности, тиражирование практики наставничества, публичное признание заслуг в профессиональном сообществе, высокая деловая репутация и нравственные качества. Существует квота – не более 1 человека в год от организации на каждые 100 работающих.

Постановлением Губернатора Самарской области от 2.10.2018 г. № 197 утвержден **почетный знак Губернатора Самарской области «За заслуги в наставничестве»**.

Данным знаком награждаются наставники, безупречно проработавшие в образовательной организации не менее 10 лет и имеющие награды либо другие поощрения за заслуги в наставничестве. Данный знак дает основание для присвоения звания «Ветеран труда Самарской области» при наличии трудового стажа 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

Постановлением Губернатора Самарской области от 30.12.2019 г. № 230 учрежден **ежегодный конкурс «Лучшие практики наставничества в Самарской области»**, лауреаты которого награждаются дипломами (которые могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный наставник»).

Меры материального стимулирования.

В соответствии с **Соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021 – 2023 годы** между Министерством образования и науки Самарской области и Самарской областной организации Общероссийского профсоюза образования (пункт 3.8) рекомендовано предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников, включив туда вопрос по установлению размера и порядка доплат наставникам. Это значит, что в каждой образовательной организации **размер надбавки за наставничество устанавливается по договоренности с работником**, исходя из объема и сложности работы. Это может быть:

- фиксированная сумма, например, 5000 руб. ежемесячно;
- процент от ставки, оклада.

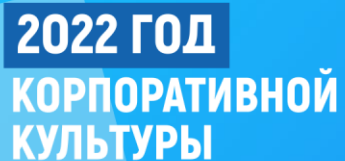
Оформляется наставничество приказом руководителя образовательной организации. В приказе необходимо зафиксировать:

- ФИО и должность сотрудника, который будет выступать в роли наставника;
- ФИО и должность сотрудника, к которому прикрепляется наставник;
- период наставничества;
- порядок оплаты за наставничество.

С приказом под роспись знакомятся наставник и наставляемый.

После издания такого приказа в трудовой договор наставника вносятся соответствующие изменения о возложении на него дополнительных обязанностей (ст.60.2 ТК РФ). В дополнительном соглашении к трудовому договору необходимо указать:

- вид поручаемой работы;
- срок ее выполнения;
- размер доплаты.



Будущее начинается сегодня!