

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель Управления
образования администрации

_____Л.А.Кускова

ПОЛОЖЕНИЕ

о Программе наставничества

города Комсомольска- -Амуре

1. Область применения Положения о Программе наставничества в общеобразовательных организациях города Комсомольска- -Амуре

Положение определяет порядок разработки Программ наставничества в муниципальных образовательных организациях города Комсомольска-на Амуре в рамках реализации региональной методологии (целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.

:

2. Нормативная база разработки Положения о Программе наставничества в общеобразовательных организациях города Комсомольска- -Амуре

Настоящее положение подготовлено на основе

- Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае (утверждена распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского от 10 сентября 2020 г. № 887);
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 30.04.2020 № 461 «Об участии края в реализации проектов автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов»»;
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 13.05.2020 № 473-рп «О закреплении компетенций «Ворлдскиллс Россия» за органами исполнительной власти Хабаровского края»;
- Распоряжения Правительства Хабаровского края от 07.10.2019 № 840-рп «О национальном проекте "Образование" в Хабаровском крае: подготовка кадров для промышленного роста»;
- Государственной программы Хабаровского края «Развитие молодежной политики в Хабаровском крае» (утверждена постановлением Правительства Хабаровского края от 05.12.2016 № 445-пр);

- Распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 29.05.2020 № 530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»;
- Комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования Хабаровского края, на 2020–2024 годы (утвержден распоряжением Правительства Хабаровского края от 31.03.2020 № 300-рп);
- Регионального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (паспорт проекта утвержден Губернатором Хабаровского края, председателем комиссии Правительства Хабаровского края по стратегическому развитию, отбору государственных программ и проектов 13.12.2018);
- Плана мероприятий по реализации дорожной карты внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста Хабаровского края (утвержден распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 18.01.2017 № 40).

3. Общие положения

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

Наставничество проходит сквозной линией в национальном проекте «Образование», включающем в себя 10 федеральных проектов («Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и др.), в каждом из которых тема наставничества по-своему актуализирована.

Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

Программа наставничества должна включать в себя разделы, раскрывающие взаимодействие пары «наставник-наставляемый» по любой из форм: «педагог-педагог», «педагог-обучающийся», «обучающийся-обучающийся»,

Какие формы наставничества будут реализовываться в конкретной образовательной организации, образовательная организация определяет самостоятельно. В образовательной организации может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

Каждая из указанных форм решает определенный круг проблем с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы и включает в себя несколько

вариантов наставничества, обусловленных спецификой «дефицита» у наставляемого. Например:

- форма «учитель-учитель (молодой специалист)», «учитель-учитель (вновь прибывший в коллектив)», «учитель-учитель (не имеющий педагогического образования)» и т.п.;
- форма «учитель-ученик (обучающийся с ОВЗ)», «учитель-ученик (способный к участию в олимпиаде)», «учитель-ученик (часто и длительно болеющий)» и т.п.;
- форма «студент-ученик (готовящийся к поступлению в вуз) и т.п.

Цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках конкретной программы, образовательная организация определяет самостоятельно.

4. Оформление и содержание структурных элементов Программы наставничества в общеобразовательных организациях города Комсомольска-на-Амуре

Программа наставничества должна включать в себя следующие структурные элементы (приложение 1):

Титульный лист (полная отдельная страница)

Раздел 1. Общие положения (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики устраняемого «дефицита»)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в случае надобности)

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Раздел 1. Общие положения содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может решать различные задачи. Образовательная организация, учитывая свои особенности, определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

В этом разделе должны быть раскрыты:

цели и задачи, которые образовательная организация собирается решать с помощью программы наставничества (*специфика устраняемого «дефицита»*); *этапы наставничества* (при необходимости).

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.

В данном разделе закрепляются:

зоны ответственности (общие и персональные) наставников и наставляемых, а в случае надобности и куратора;

права наставников, наставляемых и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний; особенности выбора и назначения наставника(ов).

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества в виде критериев эффективности работы наставника, наставляемого и школы. Результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанным в квалификационных характеристиках педагога, личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, (культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов).

Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый раскрывает:

план мероприятий по взаимодействию пары;

план работы наставника;

план работы наставляемого;

план работы лица, законного представителя наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

формы и сроки отчетности, наставляемого, наставника и куратора о процессе реализации программы.

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества. Здесь раскрываются:

формы и условия поощрения наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации (организаций-партнеров);

участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, могут быть отнесены:

настоящее Положение;

приказ руководителя образовательной организации (и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы) о назначении наставников;

соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

журнал наставника;

отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

**Наименование образовательной организации
(в соответствии с уставом образовательной организации)**

СОГЛАСОВАНО	РАССМОТРЕНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель ПК _____ ФИО	на заседании педагогического совета	Директор МОУ СОШ №_
«__» _____ 202_	«__» _____ 202_	_____ ФИО «__» _____ 202_

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«учитель-учитель (молодой специалист)»

на период 2021/2025 годы

Основной инструмент (техника) наставничества....

Наставник: _____ ФИО

Наставляемый: _____ ФИО

Куратор: _____ ФИО

Пример программы наставничества
в образовательной организации
(форма «учитель-учитель (молодой специалист)»)

Титульный лист

Раздел 1. Общие положения

Целью программы наставничества является... (указывается проблема, которую необходимо решать)

Например:

Целью программы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста (или повышение профессионального потенциала молодого специалиста, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне и т.п.).

Задачи программы наставничества:

- 1.
2. ...

Например, среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Этапы наставничества (при необходимости)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

Права наставника:...

Права наставляемого:...

Права законных представителей:...

Обязанности наставника:...

Обязанности наставляемого:...

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет ... (указать должностное лицо) (далее – Куратор).

К зоне ответственности Куратора относятся: ...

Например:

- организация обучения Наставника (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

Утверждение кандидатуры наставника (Ф.И.О., должность, иные регалии) осуществлено приказом директора (наименование образовательной организации) от ... №...

(или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами в рамках одного варианта формы наставничества, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии Наставника (Ф.И.О.) и Наставляемого (Ф.И.О., должность, иные регалии). Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Письменное согласие может быть оформлено в виде проставления отметки об отсутствии возражений на специально разработанном бланке или распорядительном акте ОО, а также в виде соглашения между Наставником и Наставляемым.

Наставник (Ф.И.О.) прикрепляется к Наставляемому (Ф.И.О.) на срок ... (от одного месяца до четырех лет в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. В случае быстрого и эффективного освоения Наставляемым лицом необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству Наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно).

Раздел 3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

Измеримыми результатами реализации программы наставничества, например, являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, побед обучающихся, подготовленных наставляемым и т.п.;

- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

Для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;

- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);

- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- рост педагогического мастерства;

- достижение высоких результатов в области аттестации.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;

- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый раскрывает:

План мероприятий по взаимодействию пары

№пп	Мероприятие	Дата	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
	консультации					
	взаимопосещения уроков					
	...					

План работы наставника

№пп	Дата	Мероприятие	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности	Примечания
1							
2							

План работы наставляемого

№п п	Дата	Мероприятие	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности	Примечания

План работы куратора

№пп	Дата	Мероприятие	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности	Примечания

План работы лица, законного представителя наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества.

формы и условия поощрения наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации (организаций-партнеров);

участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

Положение о наставничестве в городе Комсомольске-на-Амуре;
приказ директора школы о назначении наставника;
соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
журнал наставника;
отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.